

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4171

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (exp.: CC_TA_10/044, codi de conveni 07000195011981)

Antecedents

1. El dia 24 de febrer de 2017, la representació de les empreses del sector del comerç de les Illes Balears i la del seu personal va acordar i va subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 6 de març, el senyor Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del dit Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 30 de març de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

Conveni col·lectiu laboral per al comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears 2016-2019

TÍTOL PRELIMINAR

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

TÍTOL I





Capítol I

Àmbit i revisió

Secció 1a

Àmbit

Article 1

Àmbit funcional

Aquest Conveni obliga totes les empreses i tots els treballadors i treballadores que es dediquin a l'activitat de comerç de tota classe, tant a l'engròs com al detall.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a tota la comunitat autònoma de les Illes Balears per a les empreses i les treballadores i els treballadors inclosos en el seu àmbit funcional.

Article 3

Àmbit personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu afecten totes les treballadores i tots els treballadors que, a partir de la seva entrada en vigor, prestin els seus serveis per compte de les empreses compreses en el seu àmbit funcional, sense més excepcions que les derivades de l'article primer i segon de l'Estatut dels treballadors i les altres normes d'aplicació.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni, que tindrà una durada de tres anys, comença a regir el dia 1 d'abril de 2016 i estarà vigent fins al dia 31 de març de 2019, i es prorroga per reconducció tàcita si no el denuncia cap de les parts.

Els pactes econòmics que conté tenen efectes a partir del dia 1 d'abril de 2016, en els termes que tot seguit s'exposen.

Secció 2a

Revisió

Article 5

Denúncia i promoció

La denúncia i promoció d'aquest Conveni s'ha de fer d'acord amb l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

El termini de preavis per a la denúncia del Conveni és de tres mesos anteriors al seu acabament.

Una vegada denunciat el Conveni, i amb independència d'allò que preveu l'article 86 del dit text legal i mentre no s'aconsegueixi un acord exprés, només perden vigència les clàusules obligacionals, i se'n manté en vigor, en canvi, el contingut normatiu. Per tant, de forma expressa les parts acorden deixar sense efecte la previsió de l'article 86, en la redacció feta pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

Capítol II

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

Article 6

Vinculació a la totalitat



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

Ja que la regulació que estableix aquest Conveni té, en l'àmbit que hi correspon, 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 sense perjudici d'allò que preveu l'article 84 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 7

Condicions més beneficioses

Totes les condicions contingudes en aquest Conveni, estimades en conjunt, s'estableixen amb el caràcter de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions actualment implantades en les empreses que, en conjunt, impliquin condicions més beneficioses respecte a les convingudes, subsistiran per a aquelles treballadores i aquells treballadors que n'estan gaudint a títol individual i no per als qui, en endavant, s'incorporin a les empreses, cas en què les empreses podran contractar nou personal d'acord amb allò que estableix aquest Conveni.

Article 8

Absorció i compensació de millores

Les millores econòmiques que s'implanten en aquest Conveni, així com les voluntàries que, en endavant, s'estableixin, es podran absorbir fins on es pugui arribar amb els augments i les millores que hi hagi o que puguin establir-se mitjançant disposicions legals que es promulguin en un futur.

Capítol III

Organització del treball

Article 9

L'organització pràctica del treball i les condicions generals de la seva prestació, amb subjecció a allò que preveuen aquest Conveni col·lectiu i la legislació general vigent, són facultat de les empreses, que tenen, si s'escau, les limitacions imposades per les normes legals d'obligat compliment i el respecte que cal de la dignitat personal de la treballadora i del treballador.

Capítol IV

Ingressos, grups professionals i modalitats de contractació

Secció 1a

Ingressos

Article 10

Període de prova

L'ingrés de les treballadores i els treballadors en l'empresa s'ha de considerar fet a títol de prova d'acord amb l'escala que a continuació es fixa per a cadascun dels grups professionals o situacions següents:

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

Grups IV i V: tres mesos

Grups III i II: 45 dies

Grup I: un mes

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

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

Aquests períodes han de ser per dies naturals, per la qual cosa no s'hi han de computar els marcs temporals en què estigui suspès el contracte



de treball, tret de pacte en contrari.

Durant el període probatori la treballadora i el treballador gaudeixen de tots els drets econòmics i laborals, si bé la relació laboral es pot resoldre a instàncies de qualsevol de les parts durant aquest període sense dret a cap indemnització.

Article 11

Cessaments

Les treballadores i els treballadors que decideixin cessar voluntàriament, estan obligats a posar-ho en coneixement de les empreses, per escrit, complint els terminis de preavis següents:

a) 30 dies naturals per a les treballadores i els treballadors compresos en els grups V i IV.

b) 15 dies naturals per a la resta de treballadores i treballadors.

L'incompliment per part de la treballadora o del treballador 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.

L'empresa té l'obligació d'assabentar la representació legal dels treballadors dels cessaments definitius de treballadores fixes i fixes discontinues o treballadors fixos i fixos discontinus que es produeixin, en el termini màxim de 30 dies, amb indicació de la causa dels cessaments.

Si el contracte de treball és eventual, l'empresa està obligada a preavisar la treballadora o el treballador amb almenys 8 dies d'antelació a l'acabament o la pròrroga contractual. La falta de preavis comporta el pagament d'una indemnització equivalent a un dia del salari real per cada dia de retard en el preavis. Tot això, sense perjudici de la indemnització legal que, si s'escau, li pugui correspondre per fi de contracte.

Article 11 bis

Indemnització per extinció de la relació laboral

S'estableix una compensació indemnitzatòria quan el treballador o treballadora opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat o vinculada a la mateixa empresa durant el temps de serveis que més a baix s'indica i compti amb alguna de les edats que se citen:

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

Anys de servei en l'empresa	Edat del treballador							
	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 10 anys de servei en l'empresa, als treballadors que estiguin en el procés d'adquisició del tram superior d'antiguitat en la quantitat equivalent a la meitat o més per arribar-hi, els serà d'aplicació, a l'efecte de determinar la quantia de la indemnització, el tram superior.

Quan es tracti de treballadors fixos discontinus, a l'efecte de computar la indemnització que sigui procedent, nou mesos o més de servei equivaldran a dotze mesos i es computarà com un any complet a l'efecte d'indemnitzacions. En tot cas, les equivalències que s'apliquin mai podran suposar un còmput millor que si es tractàs d'un treballador o treballadora fix ordinari.

L'edat màxima per percebre la compensació és 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 seguretat social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva. En cas contrari, l'edat màxima per percebre la compensació s'ha d'entendre perllongada fins al moment en què s'assoleixi el dret a la pensió.

Per al càlcul de les mensualitats resultants s'han de tenir en compte, únicament i exclusivament, els salaris establerts en aquest conveni, i no



computen en cap cas altres millores retributives que hagi abonat o decideixi abonar l'empresari, tant consolidables com no.

El treballador o treballadora que desitgi cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta, ho ha de comunicar per escrit, almenys, amb un mes d'antelació.

En el supòsit que els treballadors i treballadores extingeixin parcialment el contracte, sempre que reuneixin els requisits previstos en 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 el treballador o treballadora quan dugui a terme l'extinció definitiva del seu contracte de treball i a raó del salari corresponent a la seva categoria professional d'acord amb la jornada que realitzava en el moment de l'extinció parcial.

Secció 2a

Classificació professional

Article 12

Classificació professional

El personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu es classifica, en funció de les exigències professionals, la formació i el contingut general de la prestació, i amb caràcter normatiu, en algun dels següents grups professionals, a partir dels continguts específics que els defineixen:

A) Grups professionals

Grup Professional I

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

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que exerceix.

Grup Professional II

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

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

Grup Professional III

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part de les treballadores encarregades o dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homògenes. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents al batxillerat unificat polivalent, la formació professional de 2n grau, o el batxillerat o formació professional de grau mitjà.

Grup Professional IV

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradores o col·laboradors. Tasques complexes però homògenes que, fins i tot sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació 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 heterògenes amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per



un conjunt de col·laboradores, o col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

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

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

Grup Professional 0

Criteris generals: el personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política de l'organització, els recursos humans i materials de la mateixa empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o 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 els duen a terme en els departaments, les divisions, els centres de treball, etc. en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

B) LLOCS DE TREBALL PER GRUPS PROFESSIONALS

Grup I

Professional d'ofici de 3a
Auxiliar administrativa o administratiu de menys de 3 anys d'antiguitat.
Reposadora o reposador
Auxiliar supermercat
Auxiliar recaptació
Auxiliar caixa de menys de 2 anys d'antiguitat
Ajudanta o ajudant de la Secció Peribles
Ajudanta o ajudant
Vigilant
Telefonista Recepció de Mercaderies
Empaquetadora o empaquetador, o envasadora o envasador
Cobradora o cobrador
Auxiliar aparadorista
Ordenança
Prof. carnissera o carnisser de 3a
Prof. peixatera o peixater de 3a
Prof. cansaladera o cansalader de 3a
Prof. pastissera o pastisser de 3a
Ajudanta o ajudant d'ofici
Serenó
Portera o porter
Repassadora o repassador de saques, mitges
Personal neteja
Mossa o mosso
Ajudanta o ajudant de conductora o conductor

Grup II

Professional ofici de 2a
Venedora especialitzada o venedor especialitzat de 2a de peribles
Xofera repartidora o xofer repartidor
Conserge
Ajudanta talladora o ajudant tallador
Professional carnissera o carnisser de 2a
Professional peixatera o peixater de 2a





Professional cansaladera o cansalader de 2a
Professional pastissera o pastisser de 2a
Ajudanta o ajudant Secció Especialitzada de Supermercats i Autoserveis
Dependent o dependent Secció no Especialitzada o Especialitzada
Aux. administrativa o administratiu de més de 3 anys antiguitat
Auxiliar de caixa de més de 2 anys antiguitat
Dependent o dependent de menys de 4 anys antiguitat
Mossa especialitzada o mosso especialitzat
Xofera cobradora o xofera cobradora

Grup III

Professional ofici de 1a
Professional carnissera o carnisser de 1a
Professional peixatera o peixater de 1a
Professional cansaladera o cansalader de 1a
Professional pastissera o pastisser de 1a
Oficial administrativa o administratiu
Aux. administrativa o administratiu de més de 6 anys antiguitat
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat.
2a encarregada o encarregat de 2a
Venedora o venedor especialista de 1a Secció de Peribles.
Viatjanta o viatjant
Dependent o dependent de més de 4 anys d'antiguitat al sector
Corredora o corredora plaça
Prevenedor o prevenedora
Tècnica o tècnic de marxandatge
Delineanta o delineant
Retolista
Capatassa o capatàs
Aparadorista
Talladora o tallador
Visitadora o visitador
Operadora o operador màquina comptable
Autovenedora o autovenedor
Venedora o venedora comercial

Grup IV

Cap de Divisió
Cap de Compres
Cap de Vendes
Cap de Magatzem
Cap de Personal
Cap de Sucursal
Encarregada o encarregat general
Cap de Comptabilitat
Cap d'Administració
Dependent o dependent major
Comptable general
Caixera o caixer general
Taquimecanògrafa o taquimecanògraf idioma estranger
Cap de Grup
Cap de Servei Mercantil o Sec.
Encarregada o encarregat d'establiment comprador
Venedora compradora o venedora comprador
Dibuixant
Secretària o secretari
Cap de la Secció Serveis
Relacions públiques





Cap de Taller
Intèrpret
Tècnica administrativa o tècnic administratiu
Tècnica o tècnic màrqueting
Analista orgànic
Cap de Caixa
Cap de Secció
Cap de Sector

Grup V

Directora o directora
Gerent
Tècnica o tècnic superior
Tècnica o tècnica de sistemes
Analista funcional
Tècnica o tècnic de programació
Programadora o programador de sistemes o operacions
Diplomada universitària o diplomat universitari

Grup «0»**ALTA DIRECCIÓ****C) DEFINICIÓ DELS LLOCS DE TREBALL PER GRUPS PROFESSIONALS****GRUP I**

PROFESSIONAL D'OFICI DE 3a. És el treballador o treballadora que, amb coneixements pràctics i de forma autònoma, executa treballs d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge.

S'inclouen dins els llocs de treball d'aquesta classe els ebenistes, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, així com cansaladers de 3a, carnisers de 3a, peixaters de 3a i pastissers de 3a.

AUXILIAR ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA DE MENYS DE 3 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o la treballadora que efectua tasques auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra de similars característiques. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines d'oficina, i equips informàtics a nivell d'usuari.

REPOSADOR O REPOSADORA. És el treballador o la treballadora que efectua els treballs de col·locació i reposició de mercaderies a la sala de venda i magatzem, segons criteris tècnics prèviament definits, traslladant-les pels seus propis mitjans o utilitzant elements mecànics. Realitza el marcatge, el càlcul, la comprovació, la pesada i l'agencament de la mercaderia, i efectua les anotacions i els controls necessaris. Així mateix, orienta el client sobre la ubicació de la mercaderia i les condicions generals que li siguin sol·licitades, així com les tasques de neteja derivades de la seva funció.

AUXILIAR DE SUPERMERCAT. És el treballador o la treballadora que efectua tasques auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors. Realitza tasques com ara la recepció de mercaderies, etiquetatge i marcatge, preparació de comandes i acomodació, ajuda a l'encarregat en la col·locació i marcatge de preus als articles a les lleixes o prestatgeries, reposició o envasament, i informa l'encarregat o encarregada de l'establiment de qualsevol anomalia en la vigilància.

AUXILIAR DE RECAPTACIÓ. És el treballador encarregat o la treballadora encarregada de la recaptació per vendes a l'establiment, mitjançant control de referència i preus assenyalats, als diferents articles, i de registrar-ne els imports en la caixa o màquina registradora per ordenar l'efectiu que s'ha de lliurar a la persona designada per l'empresari o empresària.

AUXILIAR DE CAIXA DE MENYS DE 2 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o treballadora que realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualsevol altres operacions semblants, i pot realitzar funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

AUXILIAR DE SECCIÓ DE PERIBLES. És el treballador o la treballadora que ajuda els venedors o venedores en les seves funcions a fi de



facilitar-los la tasca, i que pot realitzar per si mateix o mateixa funcions de venda, reposició i càlcul. S'han de considerar també com productes peribles, a aquest efecte, les fruites, les verdures i els lactis.

AJUDANT O AJUDANTA. És el treballador o treballadora que efectua tasques d'ajuda seguint les ordres donades per les categories superiors en les diferents especialitats.

AJUDANT O AJUDANTA DE XOFER O XOFERA. És el treballador o treballadora que, a més d'acompanyar el xofer o xofera, es cuida de forma habitual de la càrrega i descàrrega de mercaderies, així com del repartiment i lliurament d'aquestes a destinació.

PERSONAL DE NETEJA. És el treballador o treballadora que s'ocupa de l'agencament i la neteja dels locals de l'empresa.

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

VIGILANT. És el treballador o 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 l'apropiació indeguda d'aquesta, actuant segons el procediment establert per 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, etc.

TELEFONISTA. És el treballador o treballadora que atén una centraleta telefònica, estableix les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior, anota i transmet els avisos que rep.

RECEPCIONISTA DE MERCADERIES. És el treballador o treballadora que rep i agença les mercaderies rebudes per al seu recompte o emmagatzematge. Atén l'encarregat o encarregada de recepció.

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

ENVASADOR O ENVASADORA. És el treballador o treballadora que realitza les funcions pròpies d'envasament dels diferents articles.

COBRADOR O COBRADORA. És el treballador o treballadora que s'encarrega del cobrament de rebuts, les factures, etc., i de la liquidació i el lliurament d'allò cobrat a la persona designada per l'empresa.

AUXILIAR APARADORISTA. És el treballador o treballadora que, amb coneixements professionals específics d'aparadorista, necessita de la direcció d'aquest per a l'acompliment del seu treball professional per manca de la preparació necessària per realitzar-lo de forma autònoma.

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

GRUP II

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

AUXILIAR ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA DE MÉS DE 3 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o treballadora que, portant més de 3 anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa, efectua tasques auxiliars administratives, seguint les normes donades per les categories superiors. Aquestes tasques poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra de similars característiques. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari.

AUXILIAR DE CAIXA DE MÉS DE 2 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o treballadora que, portant més de dos anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa, realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualssevol altres operacions semblants, i pot realitzar funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

VENEDOR ESPECIALITZAT O VENEDORA ESPECIALITZADA DE 2a SECCIÓ DE PERIBLES. És el treballador o treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs que pel seu alt grau de perfecció i responsabilitat requereixen un domini total de l'ofici o professió. Per

al desenvolupament del seu treball, depèn dels venedors especialitzats o venedores especialitzades de grau superior.

DEPENDENT O DEPENDENTA DE MENYS DE 4 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador encarregat o la treballadora encarregada de realitzar les vendes, amb coneixements dels articles el despatx dels quals li sigui confiat, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres, s'ha de cuidar del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en temps oportú i de l'exhibició dels articles en aparadors i vitrines. Així mateix, ha de tenir els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que siguin necessaris per efectuar les vendes.

XOFER REPARTIDOR O XOFERA REPARTIDORA. És el treballador o treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de forma habitual, al repartiment de les mercaderies que hi transporta, cuidant-se amb la diligència precisa del gènere.

XOFER COBRADOR O XOFERA COBRADORA. És el treballador o treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de forma habitual, al repartiment i cobrament de les mercaderies que hi transporta, i té cura amb la diligència precisa, tant el gènere com dels diners recaptats.

En compensació a aquest doble servei, té dret a allò que estableix l'article 26, apartat i).

MOSSO ESPECIALITZAT O MOSSA ESPECIALITZADA. És el treballador o treballadora que es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici, ni implicar operacions de venda, exigeixen certa pràctica en la seva execució. Entre els esmentats treballs pot comprendre's el 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; pesar les mercaderies o qualssevol altres semblants.

CONSERGE. És el treballador encarregat o treballadora encarregada de distribuir el treball als ordenances i de cuidar l'adorn i la polidesa de les diferents dependències.

GRUP III

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

OFICIAL ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA. És el treballador o treballadora que amb coneixement de la seva professió realitza tasques de major qualificació que l'auxiliar, sota la supervisió del seu superior jeràrquic. Per al desenvolupament de les seves funcions ha de tenir coneixements comptables, fiscals, laborals, informàtics i anàlegs. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines auxiliars d'oficina i equips informàtics.

AUXILIAR ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA DE MÉS DE 6 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o treballadora que, portant més de 6 anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa, efectua tasques auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxiu, distribució i tramesa de correspondència, puntejos, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant d'organismes oficials i qualsevol altra de similars característiques. Pot utilitzar per al desenvolupament del seu treball màquines d'oficina i equips informàtics a nivell d'usuari o usuària.

AUXILIAR DE CAIXA DE MÉS DE 4 ANYS D'ANTIGUITAT. És el treballador o treballadora que, portant més de quatre anys d'antiguitat en l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa, realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i realitza qualsevol altres operacions semblants, i pot realitzar funcions administratives elementals fora de l'establiment, derivades de les seves funcions.

SEGON ENCARREGAT O ENCARREGADA. És el treballador o treballadora que auxilia en les seves funcions a l'encarregat o encarregada d'establiment de supermercat o autoservei.

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

VIATJANT. És el treballador o treballadora que, al servei d'una sola empresa, realitza els habituals viatges, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar els clients, transmetre els encàrrecs rebuts i cuidar-se del seu compliment fora del temps dedicat als viatges.

DEPENDENT O DEPENDENTA DE MÉS DE 4 ANYS D'ANTIGUITAT (en el sector). És el treballador o treballadora amb més de 4 anys d'experiència en el sector del comerç, encarregat de realitzar les vendes, amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals li és confiat, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres (quantitat precisa, segons característiques de l'ús a què es destini, novetats, etc.); ha de cuidar el recompte de mercaderies per sol·licitar la seva reposició en temps oportú i d'exhibició d'aparadors i vitrines, i ha de tenir a més els coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que són necessaris per efectuar les vendes.

CORREDOR O CORREDORA DE PLAÇA. És el treballador o treballadora d'una sola empresa que de manera habitual realitza les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o en cases particulars de la mateixa en què rau l'establiment per al qual presta el servei.

PREVENEDOR O PREVENEDORA. És el treballador o treballadora qualificat, 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 en venda, així com a demanar-los al departament corresponent i supervisar, si és necessari, la càrrega dels vehicles, i que té sota la seva responsabilitat l'eficàcia de la gestió i distribució d'aquests.

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

DELINEANT. És el treballador o treballadora que, pels seus coneixements tècnics, està capacitat o capacitada per al desenvolupament de projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i treballs anàlegs.

RETOLISTA. És el treballador o treballadora que es dedica exclusivament a confeccionar per a una sola empresa tota classe de rètols, cartells i treballs semblants.

CAPATÀS O CAPATASSA. És el treballador o treballadora que, al capdavant de mossos especialitzats, si n'hi ha, dirigeix el treball d'aquests i se'n cuida de la disciplina i el rendiment.

APARADORISTA. És el treballador o 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 el treballador o la treballadora que, amb el permís de conduir adequat que té a càrrec seu, es dedica a la venda i el lliurament de mercaderia, realitza les vendes i pren nota de les comandes dels clients.

Si a més d'aquestes funcions realitza el cobrament de les factures, té dret a la compensació que estableix l'article 26, apartat i) d'aquest Conveni col·lectiu per al xofer cobrador o xofera cobradora.

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

GRUP IV

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

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

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

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

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

ENCARREGAT O ENCARREGADA GENERAL. És el treballador o la treballadora que assumeix la responsabilitat de supervisar la direcció de diverses sucursals que arrelen en una o diferents localitats.



ADMINISTRATIU O ADMINISTRATIVA EN CAP. És el treballador o la treballadora que, proveït o proveïda o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció i vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tingui organitzades o distribuïdes a diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etc.

CAP DE SUCURSAL. És el treballador o la treballadora que és al capdavant d'una sucursal, i exerceix, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

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

COMPTABLE GENERAL. És el treballador o la treballadora, sense firma 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, la formulació d'estadístiques, i el control de les entrades i sortides dels productes i de les vendes realitzades.

CAIXER O CAIXERA GENERAL. És el treballador o la treballadora, sense firma ni fiança, que té per missió el control dels cobraments i pagaments de l'empresa.

CAP DE SECTOR. És el treballador o la treballadora responsable de la coordinació dels centres de treball d'una mateixa empresa que es troben en una determinada zona geogràfica.

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

TÈCNIC ADMINISTRATIU O TÈCNICA ADMINISTRATIVA. És el treballador o la treballadora que, amb coneixements tècnics i pràctics suficients, desenvolupa dins 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, i també s'ocupa de la distribució de treball entre oficials, auxiliars i altres personal que d'ell o ella puguin dependre.

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

DIBUIXANT. És el treballador o la treballadora que realitza amb pròpia iniciativa dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

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

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

CAP DE GRUP. És el treballador o la treballadora que és al capdavant de diverses seccions als establiments que tinguin la seva organització muntada a partir d'aquestes.

CAP DE SECCIÓ. És el treballador o la treballadora que és al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal afecte i amb facultats per intervenir i disposar el que sigui convenient per al bon ordre del treball, i que també ha d'orientar els seus principals sobre tot allò que consideri necessari per al bon funcionament del negoci.

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

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

RELACIONS PÚBLIQUES. És el treballador o la treballadora l'activitat del qual consisteix en col·laborar amb el departament corresponent, a fi de realitzar campanyes publicitàries, captació de clients, promoció de vendes, etc.

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

ANALISTA ORGÀNIC. És el treballador o la treballadora que realitza l'anàlisi orgànica de l'empresa d'acord amb l'anàlisi funcional efectuada dividint-la en parts, d'acord amb la tecnologia informàtica de la instal·lació i efectuant un disseny orientat a l'ordinador coincident



amb els resultats previstos en l'anàlisi funcional, i que confecciona un manual que serveix de base per a la programació. Així mateix crea i defineix simulacions de comprovació i participa en proves lògiques.

GRUP V

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

GERENT. Ídem de director o directora.

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

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

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

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

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

DIPLOMAT UNIVERSITARI O DIPLOMADA UNIVERSITÀRIA. És el treballador o la 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 "O"

ALTA DIRECCIÓ. Quedà inclòs dins aquest grup el personal d'alta direcció que sigui dins l'àmbit d'aplicació previst en el Reial decret 1382/85, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

Article 13

Ascensos

Els ascensos de categoria s'han de produir tenint en compte la formació, capacitat i antiguitat del treballador o treballadora, dins les facultats organitzatives de l'empresa. Les categories compreses en els grups V, IV i O, són de lliure designació de les empreses. Per a la resta de categories s'ha d'obtenir, si s'escau, l'informe previ a la representació legal dels treballadors. Els criteris d'ascens en l'empresa s'han d'acomodar a regles comunes per als treballadors de l'un i l'altre sexe.

Secció 3a

Modalitats de contractació

Article 14

Modalitats de contractació

La contractació de treballadors 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 previstes en la Llei, d'acord amb la finalitat de cadascun dels contractes. El contingut d'aquests s'entén en tot cas normatiu.

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



Article 15

Contractació de treballadores i treballadors fixos discontinus

Tenen la consideració de treballadores i treballadors fixos discontinus els qui compleixin dos períodes consecutius de contracte en dos anys successius.

1. Garantia d'ocupació. Les treballadores i els treballadors fixos de caràcter discontinu tenen una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:

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

Als treballadors fixos discontinus que no tinguin garantit el temps mínim de crida regulat en el paràgraf anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, se'ls ha de garantir a partir de l'endemà a l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu vigent la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les crides dels dos primers anys. En aquest supòsit, l'empresa ha de convocar el treballador per restablir la prestació dels seus serveis a partir del tercer any de prestació de serveis com a fix discontinu per un període d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

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

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

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que estableix el paràgraf anterior, ho és sense perjudici que l'empresa pugui realitzar crides d'aquestes treballadores o aquests treballadors, per un temps de durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no afecten la garantia mínima i continuada anual.

La treballadora o el treballador han de conèixer, si s'escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys quinze dies d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis.

Els representants legals dels treballadors han de disposar d'una relació de les treballadores i treballadors fixos discontinus que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, en la qual s'ha d'indicar la durada dels períodes esmentats.

3. Crida de les treballadores o els treballadors. Totes les treballadores i tots els treballadors fixos de caràcter discontinu han de ser cridats cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals varen ser contractats. 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 cridar el treballador o treballadora a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball en el centre laboral, disposen per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador o de la treballadora.

B) No obstant això, l'empresa pot endarrerir la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador o a la treballadora abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació al treball.

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

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat en l'empresa, dins de cada especialitat, i la seva interrupció, a la inversa. El mateix criteri regirà quan l'empresa acordi prolongar l'activitat del treballador o de la treballadora, una vegada complerta la garantia d'ocupació dels altres treballadors o de les altres treballadores de la mateixa especialitat, sempre que aquell o aquella no tingui suspès el contracte per temps igual o superior al de la prolongació, la qual cosa serà d'obligada acceptació per part del treballador o de la treballadora. El temps que s'hagi prolongat l'ocupació del treballador o de la treballadora, en cas de no haver-se suspès el contracte, s'estimarà com a computable a l'efecte de consolidar la garantia d'ocupació, en cas que no la tingui reconeguda.

C) En el supòsit excepcional de trasllat d'un fix discontinu o fixa discontinua a un altre centre de treball, el treballador o la treballadora conservarà l'antiguitat, a l'efecte de crida que tenia al centre de treball d'origen. La direcció de l'empresa informará la representació legal dels treballadors dels trasllats esmentats, com també de les causes que els motiven.

S'ha de presumir no efectuada la crida:

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

b) Si, arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, aquesta no es produeix.

c) S'entén així mateix no efectuada la crida quan el treballador o la treballadora es vegi precedit per la contractació d'un altre o una altra de menor antiguitat en la seva mateixa especialitat.

3) Normes comunes i principis.

En tals supòsits i a partir de les dates en què s'ha de produir la crida, segons els casos, el treballador o la treballadora podrà reclamar el procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent.

Les empreses hauran de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia de la crida de les treballadores o els treballadors fixos discontinus remesa a l'Oficina d'Ocupació (segons model recollit en l'annex 1).

A les treballadores o treballadors fixos discontinus, els seran computats amb caràcter general els períodes efectivament treballats.

La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte s'haurà de realitzar sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació d'havers. Produïda la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de liquidació firmats per les treballadores o els treballadors fixos discontinus tindran valor alliberador exclusivament respecte a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagués extingit de forma definitiva per alguna de les causes previstes en l'Estatut dels treballadors.

Article 16

Contractes de treball de durada determinada

A l'efecte previst en l'article 15.1.a) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i en l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, a més dels continguts generals i a fi d'afavorir a les empreses en una posició més competitiva al mercat i per poder donar una millor resposta a les exigències de la demanda, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni convé expressament a identificar com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal de les empreses del sector, que puguin cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, les següents:

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

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

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

En cas que cap de les parts no denunciï el contracte dins el termini inicialment convingut o el de la pròrroga o pròrrogues, s'ha d'entendre automàticament prorrogat per un altre període, amb el límit màxim de la durada prevista per a aquest tipus de contracte.

A l'acabament del contracte, el treballador o treballadora tindrà dret a una compensació econòmica equivalent a 14 dies de salari per any de serveis o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior.

Article 17

Contractes eventuais

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b) de l'ET podran realitzar-se al llarg de tot l'any i fins a una durada màxima de nou mesos d'aquí a un període de dotze mesos, quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, així ho exigissin.

A l'acabament d'aquests contractes el treballador o la treballadora tindran dret a una compensació equivalent a 14 dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti de ser el període treballat inferior a l'any.

Article 18

Contracte d'interinitat

A l'empara de l'article 15.1.c) del Text refòs de l'Estatut dels treballadors i de l'article 4 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, sobre contractes d'interinitat, es convé que es puguin subscriure per suplir les absències previstes en aquestes normes i a més les derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, casos en què han de constar el nom o noms i els períodes dels treballadors o treballadores objecte de la substitució i les causes, de les quals poden acumular-se successivament diverses en un sol contracte.

Article 19

Contractes de formació

En el cas que el contracte de formació no s'ajusti a allò que estableix la legislació vigent sobre això, el treballador o la treballadora tindrà dret a percebre el salari corresponent per la funció que realitzi.

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

a) El contracte de formació, que ha de tenir una durada màxima de dos anys, es reduirà a la meitat per a aquells formants en possessió d'un títol o diploma expedit per l'Escola de Formació Professional o equivalent, i sempre que el dit títol o diploma no pugui donar lloc a la contractació en pràctiques, i tot això d'acord amb l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors.

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

- Fins a 5 treballadors o treballadores: 1 formant
- De 6 a 10 treballadors o treballadores: 2 formants
- D'11 a 25 treballadors o treballadores: 3 formants
- De 26 a 40 treballadors o treballadores: 4 formants
- De 41 a 50 treballadors o treballadores: 5 formants
- De 51 a 100 treballadors o treballadores: 8 formants
- De 101 a 250 treballadors o treballadores: 10 formants o 8 % plantilla
- De 251 a 500 treballadors o treballadores: 20 formants o 6 % plantilla
- Més de 500 treballadors o treballadores: 30 formants o 4 % plantilla

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

c) Perquè pugui contractar-se un treballador o treballadora com a formant, el centre de treball ha d'estar atès personalment pel seu titular, cònjuge o fills i, si no n'hi ha, 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 ajudanta.

En els centres de treball que estiguin atesos personalment pel seu titular, cònjuge o fills, només pot contractar-se un o una formant; en el supòsit que es contracti a un major nombre de formants la resta haurà de percebre el salari d'ajudant o ajudanta, en funció de les hores efectivament realitzades, tret que en aquests centres figuri personal amb categoria d'ajudant o ajudanta o dependent o dependenta.

d) Els dits contractes només es poden fer dins les categories que inclouen els grups professionals I, II i III, ambdós inclusivament.

e) S'estableix per als i les formants un període probatori de 15 dies feiners.

f) En empreses de més de 50 treballadors o treballadores s'ha de 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.

g) La retribució dels i les formants ha de ser la que s'estableix en els nivells específics recollits en aquest Conveni, i se n'ha de descomptar 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 refòs 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 fixat per als treballadors o treballadores del grup I i sempre en proporció amb les hores realitzades.

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

h) Quan s'hagi produït en un centre de treball algun acomiadament, reconegut per l'empresa com a improcedent o que ho sigui per declaració judicial, d'un treballador o treballadora comprès entre els grups professionals, I, II i III, l'empresa no podrà, per al centre de treball en qüestió, fins transcorreguts dotze mesos, contractar una o un formant per cobrir aquesta vacant. Únicament serà això possible en el supòsit que l'empresa hagi formalitzat posteriorment al dit acomiadament un altre o uns altres contractes de treball.

En tot allò que aquest article no preveu cal ajustar-se a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció feta pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (RCL 2015/1654).

Article 20

Garantia d'ocupació

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

- Centres del treball de 6 a 10 treballadors o treballadores de mitjana anual: 20 %.
- Centres de treball d'11 a 30 treballadors o treballadores de mitjana anual: 50 %
- Centres de treball de més de 30 treballadors o treballadores de mitjana anual: 60 %
- Centres de treball de més de 50 treballadors o treballadores de mitjana anual: 70 % de garantia d'ocupació.
- Centres de treball de menys de 6 treballadors o treballadores de mitjana anual, queden exempts d'aquests percentatges.
- En empreses de més de 100 treballadors o treballadores i amb diversos centres de treball, el percentatge de treballadors o treballadores fixes o fixos podrà considerar-se en el conjunt de tota l'empresa, en comptes de per centre de treball, i es fixarà, en aquest cas, com a límit mínim el 60 % de plantilla fixa.

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

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

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

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

Article 21

Escalafó de personal

Quan els representants legals dels treballadors ho sol·licitin, l'empresa els ha de facilitar, com a mínim una vegada l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, en el què han de figurar el nom i els llinatges del treballador o treballadora, la data de naixement, la data d'ingrés en l'empresa, la categoria professional a la qual estigui adscrit o adscrita i el tipus de contracte.

Capítol V

Condicions econòmiques

Article 22

Salari base

Els salaris base per als diferents llocs de treball corresponents a cada un dels grups professionals vigents el dia 31 de març de 2016, a partir de dia 1 d'abril de 2016 i fins al dia 31 de març de 2017, tindran un increment del 3 %. A partir del dia 1 d'abril de 2017 i fins al dia 31 de març de 2018, els salaris base previstos el 31 de març de 2017, seran incrementats en 1,75 % i, a partir de dia 1 d'abril de 2018 i fins al dia 31 de març de 2019, els salaris base fixats el 31 de març de 2018, tindran l'increment de l'1,75 %. Els increments també seran aplicables, a cada un dels exercicis indicats, als diferents conceptes de contingut econòmic previstos en aquest Conveni.



A aquest efecte, s'adjunten les taules salarials en l'annex núm. 5, sobre salaris base a partir de dia 1 d'abril de 2016, plus de transport, preu hora diumenge/dies festius (autoritzats i no autoritzats) i altres conceptes.

Article 23

Avançaments

El treballador o la treballadora tenen dret a percebre mensualment, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament del salari, un avançament a compte del treball ja realitzat.

Article 24

Complement salarial per antiguitat

El percentatge pel concepte d'antiguitat que estiguin percebent els treballadors inclosos o treballadores incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, quan entri en vigor, queda congelat amb caràcter general.

El complement salarial per antiguitat en l'empresa que estiguin percebent els treballadors o treballadores el dia 31 de març de 1994, a partir de l'1 de gener de 1996 queda congelat en la seva quantia fins al venciment del pròxim quadrienni en procés d'adquisició. En aquest moment, la quantia s'actualitzarà amb el percentatge que resulti del quadrienni en procés d'adquisició segons l'escala prevista en l'article esmentat i que és la següent:

- Als quatre anys de servei, 6 %
- Als vuit anys de servei, 12 %
- Als dotze anys de servei, 8 %
- Als setze anys de servei 25 %
- Als vint anys de servei, 31 %
- Als vint-i-quatre anys de servei, 36 %
- Als vint-i-vuit anys de servei, 43 %
- Als trenta-dos anys de servei, 49 %
- Als trenta-sis anys de servei, 52 %
- Als quaranta anys de servei, 55 %

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

La data inicial per al còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa per a tots els treballadors ingressats o treballadores ingressades anteriorment a l'1 d'abril de 1994, i serà computable el temps de prestació del Servei Militar tant voluntari com forçós i se n'exclouran, de forma 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.

Malgrat això, la meritació econòmica per antiguitat s'abonarà a partir del dia primer del mes següent al seu venciment.

Les empreses i les treballadores o treballadors podran acordar voluntàriament extingir, totalment o parcialment, el complement salarial per antiguitat.

Article 25

Antiguitat en els nous contractes

Els treballadors o treballadores que hagin ingressat en l'empresa posteriorment al 31 de març de 1994 no meritiran cap complement salarial per antiguitat. No obstant això, aquests treballadors o treballadores percebran una compensació econòmica equivalent a l'1 % del salari base, mensualment i en cada una de les pagues extraordinàries.

Article 26

Gratificacions periòdiques fixes

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a una mensualitat de l'import del salari base conforme al seu lloc de treball

segons el grup professional corresponent, incrementat, si s'escau, amb l'antiguitat que percebi el treballador o treballadora i altres complements salarials que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Les pagues s'han d'abonar, l'una, dins del mes de juny amb meritació d'1 de juliol a 30 de juny de cadascun 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 cadascun dels anys. No obstant això i si hi intervé un acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, es pot prorratejar el pagament de les gratificacions mensualment, sense que en cap cas, l'import, en còmput anual, pugui ser inferior a la suma de les dues gratificacions mensuals.

El personal que percebi, en l'actualitat, gratificacions superiors, continuarà mantenint el seu mateix dret.

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

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica i la base reguladora de la prestació de les quals està composta per la part proporcional de les gratificacions extraordinàries, no n'afecten la quantia sempre que el treballador o la treballadora en situació d'IT percebi, en còmput anual, igual retribució que un treballador o treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagi estat en actiu.

Article 27

Gratificació per beneficis

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

Únicament quan per pacte individual amb l'empresa un treballador o treballadora percebi comissions, aquesta gratificació podrà ser absorbida, i es garantirà, en tot cas i en còmput anual, la percepció mínima per aquest concepte, equivalent a la gratificació.

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

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica, la base reguladora de la prestació de la qual està composta per la part proporcional de la gratificació extraordinària, no n'afecten la quantia sempre que el treballador o treballadora en situació d'IT percebi, en còmput anual, igual retribució que un treballador o treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagi estat en actiu.

Article 28

Complements salarials diversos

a) Cada hora de treball que es presti dins del període nocturn, considerant com a tal el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí, dona dret a les treballadores o els treballadors que la presten a un increment del 20 % sobre l'hora del salari base i l'antiguitat. No obstant això, queden exclosos d'aquest increment els treballadors o les treballadores contractats per prestar el seu servei dins el dit horari, o que ja l'hi estiguessin prestant, quan el seu salari hagi estat establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa o quan s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

b) El personal que, de forma habitual i permanent, treballi en cambres frigorífiques o de similars, qualsevol que en sigui la ubicació, amb independència de què sigui dotat de peces adequades a la seva comensal, té dret a percebre un increment del 20 % sobre el salari base.

c) El personal que sense tenir la categoria d'aparadorista realitza amb caràcter normal la funció d'ornamentació d'aparadors, té 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 aquells treballadors o treballadores que necessitin per a l'exercici del seu treball el coneixement d'un o més idiomes.

e) Compensació del xofer cobrador o xofera cobradora. És el treballador o treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, es dedica, de forma habitual, al repartiment i cobrament de les mercaderies que hi transporta, i té cura amb la diligència necessària, tant del gènere com dels diners recaptats.

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



No obstant això, quan el cobrament es faci ocasionalment o esporàdicament, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre el complement compensatori en proporció al temps dedicat mensualment a la fer els cobraments. Tanmateix, quan l'empresa concentri els cobraments en determinats dies específics del mes, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre el complement durant la totalitat del mes de què es tracti.

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

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

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

Article 29

Plus de transport

I) Amb caràcter d'una indemnització o bestreta de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors, s'abonarà a tots els treballadors afectats i a totes les treballadores afectades per aquest Conveni, el plus de transport en les quanties que s'assenyalen a les taules retributives annexes, columna B.

II) La estipulació del plus de transport en forma generalitzada per a tots els treballadors i treballadores i en les quanties indicades, igual com passat en els convenis col·lectius anteriors, es convé per compensar les despeses de desplaçament que han d'efectuar els treballadors o treballadores per acudir als llocs de treball i per evitar la constant variabilitat d'aquest concepte a raó de la també constant variabilitat 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) Les quanties pactades en concepte de plus de transport s'entén, en tot cas, que tenen el caràcter d' anuals i que el seu import s'ha d'abonar mensualment en la quantia que preveu la columna B de les taules retributives i experimentar el mateix increment anual previst amb caràcter general en l'article 22 d'aquest Conveni col·lectiu.

IV) El plus de transport que té caràcter extrasalarial no s'ha de computar per al càlcul de les pagues extraordinàries i, si s'escau, l'antiguitat.

V) Els treballadors i les treballadores amb contracte de treball a temps parcial han de percebre el plus de transport d'acord amb el criteri següent:

a) En el supòsit que el treballador o treballadora faci una jornada de fins a 20 hores setmanals, treballant tots els dies de la setmana, exceptuant el corresponent descans setmanal, ha de percebre el 100 % del plus de transport.

b) En els supòsits en que no treballin tots els dies de la setmana, exceptuant el corresponent descans setmanal, han de percebre el plus d'acord amb la següent escala:

1) Per a la jornada de fins a 20 hores setmanals, el 50 % del plus de transport.

2) Per a la jornada de 20 hores setmanals a 40 hores setmanals, el 100 % del plus de transport.

Article 30

Treballs de superior i inferior categoria

Segons disposa l'Estatut dels treballadors, el treballador o treballadora que realitzi funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que tenguí reconegut, 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, conseqüentment, consolidar, si escau, la nova classificació professional.

Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè d'Empresa o, si s'escau, dels delegats de personal, pot el treballador o treballadora

reclamar davant la jurisdicció competent.

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

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

En allò que no disposa aquest article és aplicable amb caràcter supletori l'article 39 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

Article 31

Liquidació

D'acord amb l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar als treballadors o a les treballadores la denúncia o, si s'escau, el preavís de l'extinció, han d'acompanyar amb una proposta el document de liquidació de les quantitats degudes, i els treballadors o treballadores poden sol·licitar la presència d'un o una representant legal (delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa, si s'escau) en el moment de signar el rebut de liquidació, i hi ha de constar el dret de la seva firma en presència d'un o una dels dits representants, o bé que el treballador o treballadora no ha fet ús d'aquesta possibilitat.

Capítol VI

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

Secció 1a

Jornada

Article 32

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 durada inferior a l'any, el màxim de jornada laboral anual s'ha de reduir proporcionalment.

Les empreses poden distribuir irregularment la jornada durant un màxim de 6 mesos naturals a l'any. En aquests casos la durada màxima és de 10 hores diàries, sense que en cap cas pugui excedir de 50 hores a la setmana i sempre havent de respectar-se com a descans mínim entre inici i final d'una jornada laboral –incloent-hi, si s'escau, les hores extraordinàries- dotze hores.

Les empreses han d'elaborar, prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors si n'hi ha, un calendari anual en el qual constin els torns horaris de la plantilla corresponent i es facin constar les previsions de mesos de distribució irregular de jornada. L'empresa ha de comunicar l'execució de la jornada setmanal irregular al treballador o treballadora amb una antelació mínima de 30 dies. La comunicació s'ha de fer segons el model que figura en l'annex 4, i cal indicar-hi 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, en:

- a) La reducció equivalent de la jornada diària.
- b) L'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 als treballadors fixos o treballadores fixes o durant la durada del contracte per als treballadors o treballadores temporals o fixos discontinus.

Amb caràcter anual les empreses al costat de la representació legal dels treballadors, si s'escau, han de calcular els excessos de jornada que es puguin produir sobre la jornada màxima anual pactada, i han de 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 de produir-se tal excés i que la seva quantia sigui suficient, el gaudi s'acumularà en dies complets.



En el cas que els temps d'excés no es pugui gaudir durant el primer trimestre de l'any següent al període de còmput, per causa no imputable al treballador o treballadora, l'empresa abonarà les hores d'excés al doble del valor de l'hora ordinària. En el cas de treballadors fixos discontinus o treballadores fixes discontinues o amb contractes de durada determinada, la compensació s'ha de fer abans de l'acabament del període de la contractació.

Per a centres de treball a partir de 15 treballadors o treballadores, anualment, dins del primer trimestre de cada any, l'empresa i els representants dels treballadors, si s'escau, han d'elaborar un quadre horari, que ha d'incloure des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any.

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

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

En jornada continuada que excedeixi de cinc hores, s'estableix un descans de 15 minuts que s'ha de considerar temps efectiu de treball.

La jornada es desenvolupa en els centres de treball de dilluns a diumenge i la distribució es fa al llarg de tota la setmana, respectant sempre la jornada màxima anual establerta en aquest Conveni col·lectiu.

Poden produir-se canvis en la jornada planificada, sense el preavis corresponent, que són d'execució obligatòria, per causes organitzatives a partir d'imprevistos, absències d'altres treballadors o treballadores, acumulació de clients, casos en què la compensació de les hores treballades i no planificades, que no poden excedir dels límits establerts, s'ha de fer necessàriament amb el temps de descans equivalent establert de mutu acord amb la Direcció.

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

Article 33

Descans setmanal

Els treballadors i treballadores, en els centres de treball de més de 10 treballadors, tenen dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius, tret de pacte en contrari.

Del descans setmanal establert pot gaudir-se de forma consecutiva i de forma no consecutiva en els centres de treball de deu o menys treballadors.

La durada del descans setmanal dels treballadors i treballadores menors de 18 anys, ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs, de conformitat amb l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

Allò pactat en aquest article s'ha de sobreentendre que és sense 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 34

Treball diumenges i dies festius

1. Els diumenges o dies festius d'obertura autoritzada oficialment i, per tant, d'autorització per al conjunt de la CAIB, tenen la compensació



econòmica consistent en l'abonament de 14,18 euros per hora treballada. En els anys successius s'incrementaran econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.

2. Per al treball qualsevol altre diumenge o dia festiu, la compensació consistirà en el que s'estipula en la columna C) de les taules salarials. A aquest efecte, aquestes, en els anys successius també s'incrementaran econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.

3. Si durant el període de vacances hi ha un dia festiu, s'ha de compensar amb un dia lliure. Aquesta mesura només afecta un dia festiu l'any.

4. Les compensacions econòmiques establertes en el punt 1 i 2 d'aquest article s'entenen com a no substitutives del descans setmanal corresponent a cada treballador o 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 treballadores o treballadors inclosos 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 indicats dies no pot superar el 50 % dels diumenges i dies festius d'obertura del seu centre de treball anualment. S'exceptuen d'aquesta norma els centres de treball de menys de quatre treballadors i aquells treballadors als quals fa referència l'apartat 7 d'aquest article.

Els treballadors o treballadores han de conèixer amb 15 dies d'antelació, com a mínim, el diumenge o dia festiu en què han de prestar els seus serveis. No obstant això, poden produir-se canvis, sense el preavis corresponent, que són d'obligatòria execució, per causes organitzatives, a partir d'imprevistos, absències d'altres treballadors o treballadores, acumulació de clients. En qualsevol cas s'han de respectar els dos límits assenyalats.

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

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

7. Els treballadors contractats a partir de la firma d'aquest Conveni que prestin serveis qualsevol altre diumenge o dia festiu diferent d'aquells als que recull l'apartat 1 d'aquest article, tindran dret a una compensació econòmica de 25 € per cada diumenge o dia festiu treballat, sense perjudici del descans setmanal. Malgrat l'anterior, tindran dret a l'increment del preu hora ordinària treballada dels referits diumenges i dies festius en el percentatge del 3 %, aplicant la següent fórmula:

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

S'acorda expressament que els centres de treball de més de 10 treballadors que obrin els dits diumenges i dies festius, destinaran, si s'escau, el 25 % de la plantilla ja existent sempre que els treballadors afectats voluntàriament vulguin prestar els seus serveis.

Secció 2a

Hores extraordinàries

Article 35

Hores extraordinàries

S'han d'abonar d'acord amb l'article 35.1) de l'Estatut dels treballadors i cotitzen d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

Secció 3a

Vacances i permisos

Article 36

Vacances

Tots els treballadors o treballadores inclosos en aquest Conveni han de gaudir anualment d'un període retribuit de vacances de 31 dies naturals. Almenys 15 dies s'han de concedir en l'època estiuenca i de forma continuada, tret de pacte entre empreses i treballadors o treballadores, i poden gaudir-ne de la resta 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 15 dies no puguin gaudir-se en època estiuenca, se n'ha de compensar el gaudi fora d'aquesta època duplicant-ne la durada. Per tenir dret a l'augment de vacances per compensació per no gaudir de 15 dies en l'època estiuenca, és necessari que el treballador o treballadora hagi prestat servei efectiu durant la major part de la dita època.

No obstant això, el treballador o treballadora té dret a gaudir de 21 dies de vacances de forma continuada, amb prèvia i posterior justificació, quan hagi de desplaçar-se fora del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

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

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

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

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, ho podrà fer una vegada finalitzi 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 37

Permisos retribuïts

El treballador o la treballadora de les empreses afectades per aquest Conveni, amb previ avís i posterior justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Vint dies naturals, com a mínim, en cas de matrimoni.

b) Necessitats d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora: fins a 5 dies, prèvia demostració de la indubtable necessitat i tenint en compte per a això els desplaçaments que el treballador o treballadora hagi de fer fora de la seva illa de residència i les altres circumstàncies que en el cas es presentin.

c) Tres dies pel naixement de fill o filla o per la mort, 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. Quan amb tal motiu el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on es trobés ubicat el centre de treball, el permís serà de 5 dies.

En els supòsits previstos en aquest apartat, i en cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o hospitalització, degudament justificades, s'incrementarà en dos dies el període de permís retribuït.

d) Trasllat de domicili: 2 dies.

e) El permís per compres serà d'un màxim de 5 hores al trimestre. Aquesta llicència haurà de concedir-se necessàriament dins l'horari de comerç vigent.

f) Prèvia comunicació a l'empresari i això amb la deguda antelació, el treballador o treballadora podrà acompanyar a qualsevol dels seus fills o filles menors de dotze anys, o disminuïts físics o psíquics de qualsevol edat, al metge que necessitin per a la seva cura, amb dret a la retribució com si estigués treballant, sempre que sigui, en qualsevol cas, 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 del treballador o treballadora sigui completa; en cas contrari, s'ha de reduir en la proporció que correspongui.

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

g) Llicència per estudis. És preceptiva la concessió de las llicències que els treballadors o treballadores sol·licitin per estudis, millores o perfeccionaments professionals, sempre que redundin en benefici del seu treball exercit; només es concedeixen si l'horari docent no pot fer-se compatible amb l'horari de treball i, si s'escau, no poden excedir de sis hores setmanals.

S'entén també per llicència d'estudis, el temps indispensable que el treballador o treballadora hagi de dedicar a assistir als exàmens per a l'obtenció del carnet de conduir.



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

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

i) Pel temps indispensable per als exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

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

k) Per realitzar funcions de representació de personal en els termes establerts en aquest Conveni.

L) Reducció de jornada per motius familiars. Qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de catorze anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses en poden limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i de jornada correspon al treballador o treballadora, dins de la seva jornada ordinària.

El treballador o treballadora tornarà a la seva jornada ordinària, prèvia sol·licitud, que haurà de fer amb quinze dies d'antelació.

LI) Els treballadors i les treballadores tenen dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que poden dividir en dues fraccions, quan la destinin a la lactància, tant natural com artificial, 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.

Les treballadores afectades per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos tenen la possibilitat d'acumular la totalitat de la reducció horària abans esmentada al descans per maternitat, que es perllongarà per a les de temps complet en tres setmanes i per a les de temps parcial en 42 dies. Això no obstant, no és acumulable amb la situació d'excedència.

m) Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

Secció 4a

Reserva de llocs de treball i excedències

Article 38

Excedència per maternitat/paternitat o cura de familiars

Els treballadors o les treballadores tenen dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de treball i garantia de reincorporació automàtica, quan el motiu sigui atendre la cura personal i directa de fills menors de quatre anys, tant quan ho siguin 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 s'escau, de la resolució judicial o administrativa. La situació d'excedència no pot excedir de quatre anys i s'extingeix, en qualsevol cas, en complir el fill o la filla els quatre anys d'edat. Quan el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors o 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 pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot 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, el seu inici dona fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El treballador o la treballadora poden deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat amb la finalitat d'anticipar la seva reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'exhaurir el període per al qual hagi sol·licitat l'excedència, amb prèvia comunicació per escrit a l'empresa amb un mes d'antelació.

El que disposa aquest article s'entén sense perjudici d'allò 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 poden sol·licitar una o algunes prorrogues, fins a exhaurir el període màxim establert.

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

Per a la resta de casos cal ajustar-se al que disposi la legislació vigent en cada moment.

Article 39

Excedència per càrrecs sindicals

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

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

Article 40

Excedència voluntària especial

Tots els treballadors o treballadores afectats per aquest Conveni que portin, com a mínim, una antiguitat en l'empresa d'un any, tenen dret a sol·licitar a l'empresa una excedència especial d'un a cinc anys, en la sol·licitud de la quals han de fer constar el termini de durada de l'excedència que sol·liciten. No obstant això, de l'excedència voluntària especial, en els centres de treball de més de 10 treballadors o treballadores que reuneixin els requisits exigits en aquest article, únicament en podran gaudir com a màxim un 10 % dels treballadors o treballadores del dit centre. En el supòsit de fracció igual o superior a la meitat s'ha de computar com a sencera.

En els centres de treball de 10 o menys treballadors, només poden gaudir de l'excedència esmentada com a màxim un 10 % dels treballadors o treballadores del centre. En el supòsit de fracció igual o superior a la meitat s'ha de computar com a sencera.

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

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

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst en aquest article, se'n poden sol·licitar una o algunes prorrogues, fins a exhaurir el període màxim establert.

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

Les empreses poden cobrir la vacant de l'excedent amb un altre treballador o treballadora, mitjançant un contracte d'interinitat.

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

Article 41**Excedència extraordinària per mort**

En el cas de mort del cònjuge del treballador o treballadora, o de la persona amb qui visqui com a parella, unida per vincles sentimentals, si queda algun fill o filla menor de 14 anys, el treballador o treballadora té dret a una excedència especial no retribuïda i, per tant, serà baixa en la Seguretat Social per tot el temps que duri, encara que sí que serà computable a l'efecte d'antiguitat.

L'excedència, que ha de ser justificada, ha de tenir una durada màxima de trenta dies naturals comptadors a partir del segon o cinquè dia, segons sigui procedent, de la mort, i el beneficiari o la beneficiària l'ha de sol·licitar a l'empresari mitjançant l'escrit corresponent, en el qual s'ha de concretar la data d'incorporació al seu lloc de treball.

Article 42**Baixa per incapacitat temporal**

En el primer procés d'incapacitat temporal (IT), en cada període anual, els treballadors o treballadores de baixa per IT derivada de les contingències de malaltia comuna o accident no laboral, han de percebre a partir del quart dia en la situació esmentada, amb càrrec a l'empresa, el cent per cent de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins dels últims dotze mesos anteriors a la baixa o, en si s'escau, la part proporcional dels mesos treballats si no s'assoleix el dit període.

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

En els supòsits de situacions d'incapacitat temporal per contingències professionals, els treballadors i treballadores han de percebre, a partir del primer dia en aquesta situació, el 100% de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins dels últims dotze mesos anteriors a la baixa o, si s'escau, la part proporcional dels mesos treballats si no s'assoleix el dit període.

No obstant això, i per a tota classe de contingències, s'han d'excloure de la mitjana, amb caràcter general, les quantitats que, si s'escau, hagin pogut percebre els treballadors o les 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 el dit període.

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

Article 43**Maternitat i paternitat**

1. A l'efecte de prestació per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment previ durant els períodes de descans que per tals situacions es gaudeixin, d'acord amb l'apartat 4 de l'article 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors, i amb el paràgraf 8 de [l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública](#), i quant a la prestació econòmica, regeix el que preveuen l'article 179 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social i les altres normes concordants d'aplicació, per la qual cosa queda l'empresari o empresària exonerat o exonerada de l'abonament de les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

2. Suspensió del contracte de treball per paternitat. En els supòsits de naixement de filla o fill, adopció o acolliment, cal ajustar-se al que disposa l'article 48.7 del Reial decret 2/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

Article 44**Jubilació parcial**

1. Els treballadors i les treballadores fixos ordinaris o fixos discontinus contractats a temps complet que reuneixin els requisits mínims establerts en la Llei 40/2007 per accedir a la jubilació parcial poden reduir la seva jornada de treball i salari, i aquesta situació compatibilitzarà situació amb la pensió que la Seguretat Social els reconegui.

Les empreses queden obligades a la contractació simultània d'una treballadora o un treballador en situació d'atur o que estigui treballant en la mateixa empresa amb un contracte de durada determinada amb les condicions que estableix la legislació corresponent sobre contractació



(12.7 de l'Estatut dels treballadors).

Quan la treballadora o el treballador rellevat compleixi l'edat de jubilació ordinària, es produirà automàticament l'extinció definitiva del contracte de treball amb l'empresa.

Article 45

Ajuda per estudis

Durant el període comprès entre l'1 d'abril de 2016 i el 31 de març de 2019 i per als treballadors o treballadores que tinguin fills o filles en edat escolar entre els 3 i 16 anys d'edat, s'estableix un ajut econòmic de 45,66 euros, per cada fill o filla, com a mínim, que les empreses hauran d'abonar, una vegada cada any, al mes d'agost.

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

Article 46

Assegurança d'accidents

Les empreses han de subscriure una pòlissa o un contracte d'assegurances d'accidents, laborals i no laborals, que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent total, absoluta, i de gran invalidesa per un import de 8.500 € a favor del mateix afectat o afectada o, si s'escau, dels seus beneficiaris o hereus.

L'actualització de capital serà exigible a partir de dia primer de gener de 2018.

En el supòsit que les empreses incompleixin el que preveu aquest article, la indemnització que preveu correrà directament a càrrec seu.

Article 47

Dietes i despeses de viatge

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

Article 48

Quilometratge

Durant el període comprès entre el dia 1 d'abril de 2016 i el 31 de març de 2019, les empreses han d'abonar 0,28 euros per km als seus treballadors o treballadores que utilitzin per a la feina el vehicle propi.

Aquesta quantitat s'ha de revisar a partir de primer d'abril de cada any, en els mateixos termes que preveu la revisió econòmica del Conveni en l'article 22.

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

Article 49

Atencions al personal

Les empreses han de facilitar als treballadors o les treballadores seients de descans perquè els utilitzin mentre no hagin d'atendre al públic i permanentment a l'auxiliar de caixa.

Article 50

Uniformitat

Els treballadors o treballadores s'han de presentar als seus respectius llocs de treball en forma adequada a la tasca i la categoria que tinguin assignada en la seva empresa. En tot cas, s'han de presentar al seu lloc de treball correctament vestits i arreglats.

Les empreses estan obligades a lliurar als treballadors o treballadores les peces de roba de treball que necessitin, quan siguin necessàries per a





la realització del seu treball, amb el correlatiu haver d'utilitzar-les durant la jornada.

Les empreses que exigeixin als seus treballadors o treballadores l'ús d'uniforme o roba de treball que no siguin d'ús comú en la vida ordinària dels treballadors o treballadores, han de costejar els dits uniformes o robes de treball.

Les empreses que exigeixin als seus treballadors o treballadores utilitzar un determinat tipus de vestit, incloent-hi jaqueta i corbata, els han de facilitar les peces de roba adequades i no són obligatòries si no se subministren.

En cas de discrepància, cal ajustar-se a allò que dictaminin la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància d'aquest Conveni.

Capítol VIII

Inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu

Article 51

Inaplicació del règim de condicions de treball

En els supòsits d'inaplicació del règim de condicions de treball regulades en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i en cas que el període de consultes que preveu hagi finalitzat sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància sigui plantejada. Quan aquesta no assoleixi un acord, les parts hauran de recórrer al procediment de mediació establert en el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). En el cas que no s'arribi a un acord en tràmit de mediació, les parts sotmetran les seves discrepàncies a un arbitratge vinculant, regulat en el II Acord citat, cas en que Laude Arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base de motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Títol II

Drets col·lectius. Drets i seccions sindicals

Article 52

Comitè Intercentres

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

Al Comitè Intercentres, hi és d'aplicació allò que disposa l'article 65 de l'Estatut dels treballadors. El nombre màxim de components del Comitè Intercentres és de 13, els seus membres s'han de designar entre els components dels diferents comitès de centre o delegats de personal, i en la constitució i composició del Comitè s'ha de guardar la proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals de l'empresa.

La designació a què fa referència l'apartat anterior, l'han 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 s'ha de publicar en els taulers d'anuncis.

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

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

Article 53

Drets sindicals

Els delegats de Personal o membres del Comitè d'Empresa disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per exercir les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:



- Fins a 250 treballadors o treballadores: 20 hores.
- De 251 a 500 treballadors o treballadores: 30 hores.
- De 501 a 750 treballadors o treballadores: 35 hores.
- De 751 treballadors o treballadores en endavant: 40 hores

Aquestes hores de crèdit es poden acumular trimestralment i finalitzen amb el trimestre natural. L'acumulació 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 negociació de convenis col·lectius o cursos de formació, circumstància que han d'acreditar davant l'empresari o empresària.

Igualment es poden transferir aquestes hores en favor d'un o diversos membres del Comitè d'Empresa o delegats de Personal de la mateixa Central Sindical, transferència que s'ha de comunicar a l'empresari o empresària anteriorment a l'inici del trimestre natural.

Article 54

Facultats dels representants legals dels treballadors

Les facultats dels delegats de Personal, del Comitè d'Empresa o dels centres de treball són les que regula la llei vigent.

Article 55

Seccions sindicals

En aquelles empreses amb una plantilla que excedeix de 100 treballadors o treballadores i quan les centrals sindicals hi tinguin una afiliació superior al 20 per 100 de la plantilla, ha d'exercir la representació del Sindicat o Central un delegat o delegada que, necessàriament, hi ha de ser treballador actiu o treballadora activa.

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

- A convocar assemblees del seu Sindicat en el centre de treball i fora de les hores de treball, amb l'únic requisit de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació la data de la reunió. En cap cas, no es pot fer una nova assemblea sense haver transcorregut dos mesos des de l'anterior.
- Disposar d'un tauler d'anuncis en el qual es puguin inserir comunicacions, a l'efecte de les quals n'han d'adreçar còpies prèviament a l'empresa.
- Disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes concedides als delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa per al supòsit que no concorri en ell o ella la condició de delegat de Personal o membre del Comitè d'Empresa.
- Reunir-se amb el seu Sindicat en l'empresa si les condicions del local ho permeten.

Article 56

Quotes sindicals

Les empreses han de descomptar la quota sindical de la nòmina dels treballadors o treballadores si així ho demanen aquests o aquestes per escrit, i n'han d'ingressar l'import en el compte corrent que assenyali la central o el sindicat corresponent. Per poder acollir-se a aquesta modalitat recaptatòria, cal que el nombre de persones afiliades a la central a la qual pertanyin les persones interessades representi, com a mínim, un 20 per 100 de la plantilla.

Article 57

Càrrecs sindicals

Els treballadors o treballadores afectats per aquest Conveni, exerceixen 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 negociació a disposar de les hores necessàries per assistir-hi, i les hores han de ser degudament retribuïdes. En cap cas, el sindicat no pot designar, entre els qui no exerceixin aquesta representació sindical, més de dos membres de la Comissió pertanyents a una mateixa empresa.

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

Article 58



Dels representants de les centrals sindicals

Els representants de les centrals sindicals que acrediten documentalment tenir més del 20 % de representants al sector del comerç afectat per aquest Conveni, poden visitar les empreses on hi hagi delegats de Personal o membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals pertanyents a la seva central, per provar de donar solució als problemes de caràcter laboral que puguin presentar-se al si de les empreses.

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

A les reunions que es facin, que tindran lloc en el centre de treball de l'empresa, poden assistir-hi l'empresa o qui la representi.

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

Les hores que els delegats de Personal, membres de Comitè d'Empresa o delegats sindicals inverteixin en les 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 fer la seva activitat en les empreses afectades per aquest Conveni amb plenes garanties.

Article 59

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les 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 han d'incloure, quan resulti necessari, no realitzar treball nocturn o treball per torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulti possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge o la metgessa del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'ocupar un lloc de treball o una 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 els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació al lloc anterior.

En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, per bé que ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

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

4. Allò 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 metgessa que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

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

Article 60

Salut laboral

Les empreses han de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors o treballadores adoptant les mesures que siguin necessàries i, més concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els treballadors o

treballadores han de vetlar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin.

Els treballadors o treballadores tenen dret a participar en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos de treball.

Tots els treballadors o treballadores que estiguin en contacte amb aliments han de complir escrupolosament les disposicions sobre la seva manipulació, i mantenir en tot moment la màxima higiene en la indumentària i netedat personal. Tots els treballadors o treballadores han d'atendre les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment, i complir les ordres de treball que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa.

Els delegats de Prevenció de Riscos Laborals disposen per a la realització de les seves funcions, d'un total d'hores mensuals retribuïdes:

- Centres de treball de fins a 30 treballadors o treballadores: 5 hores / mes.
- Centres de treball de 31 a 50 treballadors o treballadores: 10 hores / mes.
- Centres de treball de 51 a 100 treballadors o treballadores: 15 hores / mes.
- Centres de treball de 101 a 250 treballadors o treballadores: 20 hores / mes.
- Centres de treball de més de 250 treballadors o treballadores: 25 hores / mes.
- Aquest crèdit horari es pot acumular semestralment. Aquest dret és independent del permís retribuït per a la formació establert en l'article 37 de la LPRL.

S'acorda la Constitució de la Comissió Paritària Sectorial, segons figura en la disposició addicional 3a d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 61

Treballadores víctimes de violència de gènere

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

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

En aquestes supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es puguin 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 anteriorment ocupava la treballadora.

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

3. El contracte de treball pot suspendre's per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquesta situació és computable a l'efecte d'antiguitat.

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

5. A l'efecte assenyalat en l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, no s'han de computar com a faltes d'assistència les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui.

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

Article 62

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 per acord entre les parts, l'objecte de les quals és fomentar polítiques que estableixin uns entorns laborals lliures d'assetjament sexual i, d'altra banda, un Protocol d'actuació per reglamentar els procediments a seguir en els casos que es plantegin d'assetjament sexual.

II. Definició

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

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

Pel que fa a la nostra normativa interna, l'article 4 de l'Estatut dels treballadors disposa que tots els treballadors o treballadores tenen dret “al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció davant 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.

S'ha de considerar com a tal si la conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o la submissió d'una persona a la dita conducta exercida per les empreses o treballadors i treballadores (incloent-hi superiors i companys) s'utilitza de forma 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, la seva continuïtat, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, o si la dita conducta crea un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte”.

III. Adopció d'un codi de conducta

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del *Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual* elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació de la Comissió, 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 als treballadors o treballadores una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home en el treball, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

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

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

1. Procediment informal. Atès que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, s'ha de valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual el mateix treballador o 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 el seu treball, a fi que cessi.

Aquest tràmit extraoficial, el pot dur a terme, si el treballador o treballadora així ho decideix, i a la seva elecció, un representant dels treballadors, el superior immediat o una persona del departament de recursos humans de l'empresa.

Aquest procediment pot ser adequat en els supòsits d'assetjament laboral no directa sinó ambiental, que afecta l'entorn laboral i es crea un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil.

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

- S'ha d'iniciar amb la presentació d'una denúncia en la qual figuri una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada pel treballador o treballadora que sigui objecte d'assetjament sexual.

La persona a qui s'ha d'adreçar la denúncia ha de ser, a elecció del treballador o treballadora, un membre del departament de recursos



humans o de personal, o un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si així ho decideix el treballador o treballadora, una còpia d'aquesta s'ha de traslladar als representants legals del personal.

- La denúncia dona lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, i es dona tràmit d'audiència a totes les persones intervinents, incloent-hi els representants legals dels treballadors o treballadores si així ho ha decidit el treballador afectat, i s'han de practicar les diligències que s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions s'ha de possibilitar al denunciador, si així ho desitja, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre això.

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

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

- Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas s'ha de represaliar el treballador o treballadora denunciador, ans al contrari, cal supervisar amb especial atenció 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 dels treballadors afectats o les treballadores afectades.

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

Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

I. La direcció de l'empresa manifesta la preocupació i el compromís per evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, i a aquest efecte expressa el desig que tots els treballadors o treballadores siguin tractats amb dignitat, i que no es permet ni tolera l'assetjament sexual en el treball.

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

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

IV. Els treballadors o treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, la qual s'ha de tractar amb seriositat, promptitud i confidencialitat. Les denúncies han de contenir la descripció dels incidents i s'han d'adreçar, a elecció del treballador o treballadores, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si el treballador o 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 el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, s'ha de considerar com a falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això en suposa una circumstància agreujant".

En els supòsits en què un treballador o treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, ha de ser sancionat o sancionada d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

Article 63

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

1r. Declaració de principis

Tots els treballadors i totes les treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral. També el treballador i la treballadora

tenen dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En els últims temps l'assetjament moral (*mobbing*) està ocasionant no pocs danys en la salut dels treballadors i 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 a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, ens permeti actuar amb promptitud al lloc del problema, tractar les denúncies amb seriositat i confidencialitat, protegint la intimitat del treballador o la treballadora, i zero tolerància a qui pretengui perseguir o represaliar a qui ha denunciat.

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 mantenir un entorn laboral on es respectin la dignitat i la llibertat de tots els treballadors i 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) en 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, totes encaminades a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup, i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

De les quaranta-cinc possibles formes d'expressió de l'assetjament moral assenyalarem a títol d'exemple les conductes següents:

- Restringir possibilitats de parlar o defensar-se davant d'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 treballs que ja han estat acabats.
- Traçar-los objectius o obligar-los o obligar-les a realitzar projectes difícils de complir.
- Frenar projectes. Assignar-li missions sense sentit o treure-li responsabilitats, deixant la persona sense treballs per efectuar.
- Impedir que estigui informat.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-se a ell o ella com si fos invisible, no adreçar-li la paraula.
- Induir a errors premeditadament o oferir-se a millorar un treball afegint-hi errors perquè la persona sigui castigada d'alguna manera per això.
- Minimitzar qualsevol esforç dut a terme per concretar un determinat projecte.
- No reconèixer mai que es tracta d'un treball ben fet.
- No premiar ni donar incentius.
- Destrucció de realitzacions.
- Donar més treball del pactat, fins i tot més que a altres persones.
- Assignació discriminada dels pitjors treballs.

Denigrar el seu treball comparant-lo amb el d'altres treballadors o treballadores sense indicar-li com es desitja que es faci el treball.

- Restringir les possibilitats perquè pugui aclarir la seva posició o els seus punts de vista.
- Utilitzar tàctiques de desestabilització.
- Traslladar-lo o traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-lo o canviar-la de taula, amb ànim de separar-lo dels seus companys o separar-la de les seves companyes, de fer-li sentir que molesta.
- Excloure'l o excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-lo o denigrar-la davant superiors.
- Rebutjar les seves propostes des del principi sense argument raonable.
- Responsabilitzar-lo o responsabilitzar-la d'errors comesos per altres persones.
- Facilitar-li informació errònia.
- Negar-li la possibilitat de realitzar cursos de formació i reciclatge.
- Assignar-li tasques en les quals sempre depengui d'algú.
- Controlar-lo i vigilar-lo o controlar-la i vigilar-la constantment d'una forma inclement.
- Obrir la seva correspondència.

Qualsevol d'aquestes conductes, encara que aïllades ens poden semblar irrelevantes, ja és per si mateixa factor de risc psicosocial, amb el consegüent mal per a la salut del treballador o la treballadora, i forma part d'una estratègia perfectament orquestrada per l'assetjador o assetjadora, però a més l'assetjador o assetjadora, ja en una altra fase més explícita, quan la víctima ja ha estat paralyzada i acorralada, sol



utilitzar les armes següents:

- Parlar malament directament i indirectament, donant males referències per a futurs projectes, calumniant, degradant la professionalitat o la imatge personal de la víctima.
- Criticar la seva vida privada, la seva família, els seus fills, el seu marit o esposa, etc.
- Parlar malament d'altres i inventar històries que alguns companys o companyes diuen, per atemorir-lo o atemorir-la més si és possible i fer que s'aïlli encara més.
- Criticar permanentment la seva forma de vida.
- Riure i burlar-se de la seva vida privada.
- Voler dirigir la seva vida privada.
- Fer que sembli confús o confusa, massa lent o lenta mentalment, poc creatiu o creativa, malalt o malalta mental o emocionalment dependent.
- Burlar-se de les seves presumptes discapacitats o de les reals en el cas que la víctima les pateixi.
- Imitar els gestos, la veu, la manera de caminar, de moure's, o altres qualitats en to de burla.
- Atacar les seves creences polítiques o religioses o sindicals.
- Fer acusacions en públic de conductes falses per crear animadversió.
- Parlar malament i en semisecret, xiuxiuejant en presència del maltractat o maltractada.
- Difondre rumors malintencionats, siguin certs o no.
- Fer contínuament comentaris maliciosos respecte a les persones assetjades.
- En aquesta fase l'assetjat o assetjada, sol tenir algun tipus de reacció, ja comença a ser conscient del maltractament, és el moment en el qual la víctima diu "això ja és massa". Però l'assetjament no acaba aquí, encara hi ha una altra fase més violenta, és quan l'assetjador:
 - Crida i insulta, per accentuar presumptes errors de la víctima.
 - Amenança.
 - Pretén terroritzar la víctima per qualsevol mitjà al seu abast.
 - Critica i menysprea el treball de la víctima en presència de companys o companyes, o el compara el d'altres suposadament millor.
 - Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima a fi d'induir-lo a reaccionar de forma descontrolada.
 - Comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

CONSEQÜÈNCIES PER A LA VÍCTIMA

Les parts signants d'aquest Protocol reconeixen i estan convençudes que la submissió de la víctima, durant algun període de temps, més o menys llarg, a les conductes o fets assenyalats anteriorment, li ocasiona unes conseqüències no desitjables, que poden ser de diversa naturalesa i afectar diferents àmbits del seu entorn.

Aquestes conseqüències són molt pròximes a les patologies de l'estrès, i assenyalen com algunes de les més importants les següents:

Per al treballador afectat o la treballadora afectada. A l'àmbit psíquic. La simptomatologia pot ser molt diversa. L'eix principal que pateix la persona afectada és l'ansietat: la presència d'una por accentuada i contínua, d'un sentiment d'amenaça. L'ansietat que manifesten aquestes persones en el seu temps de treball pot generalitzar-se a altres situacions. Poden donar-se també altres trastorns emocionals com a sentiment de fracàs, impotència i frustració, baixa autoestima o apatia. Poden veure's afectades per diferents tipus de distorsions cognitives o mostrar problemes a l'hora de concentrar-se i dirigir l'atenció (els diagnòstics mèdics compatibles són síndrome d'estrès posttraumàtic i síndrome d'ansietat generalitzada). Aquest tipus de problema pot donar lloc que el treballador afectat o la 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, són l'origen d'altres patologies.

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

A l'àmbit físic, podem trobar-nos amb diverses manifestacions de patologia psicossomàtica: des de dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.

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

Per aquesta raó, es produeix una disminució en la quantitat i qualitat del treball desenvolupat per la persona afectada, el destorb o la impossibilitat del treball 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 pateix possiblement algun tipus de trastorn psiquiàtric, amb o sense cap addicció.

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 en aquest àmbit es produeixen: la pèrdua de força de treball, costos assistencials per malalties, costos de les pensions d'invalidesa, etc.

Intervenció

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

1r. Avaluar els riscos psicosocials així com la detecció precoç, per mitjà de la vigilància de la salut, de situacions d'ansietat produïdes per l'entorn laboral.

2n. Adoptar, les empreses, les mesures necessàries per publicar aquest Protocol a tots els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

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

4t. Aplicar, per aconseguir els objectius desitjats i perseguits per les parts signants, uns procediments.

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

a.1. Procediment informal

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

a.1.1 Ha de ser possible i n'hi ha d'haver prou que el treballador o treballadora expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que la conducta no és ben rebuda, que és humiliant, que molesta i que obstaculitza la realització del seu treball.

a.1.2. Si resulta que, per qualsevol circumstància que es presenti, això resulta difícil a la persona assetjada, pot elegir un representant legal, que ha d'encarregar-se de transmetre immediatament el missatge.

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

a.2. Procediment formal

Aquest s'inicia amb la presentació d'una denúncia en la qual figuri una llista d'incidents, tan detallada com es pugui, elaborada per la persona que sigui objecte d'assetjament. La persona a qui s'ha d'adreçar la denúncia ha de ser, a elecció del treballador o la treballadora, un o una membre del departament de recursos humans, de la direcció de l'empresa, el psicòleg o psicòloga del servei de prevenció de riscos laborals o el metge o doctora del mateix servei de prevenció. Quan el treballador o treballadora no s'hi oposi, una còpia de la denúncia s'ha de traslladar als representants legals dels treballadors i treballadores al centre de treball, que, a petició de l'afectat o afectada, poden intervenir en nom seu.

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

a.2.1. La denúncia dona lloc a l'obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, s'ha de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, incloent-hi els representants legals dels treballadors i treballadores si així ho ha decidit el treballador o la treballadora afectat o afectada, i s'han de practicar totes les diligències necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. L'expedient s'ha d'instruir sota els principis de rapidesa i confidencialitat.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de vetlar per una ajuda estructurada i sòlida per a defensar-lo dels seus assetjadors i per eliminar els mètodes d'influència d'exercici de l'assetjament, un tractament d'urgència (pot ser el trasllat, només mentre duren les investigacions i el desenllaç del ple).

a.2.2. Es requereix el diagnòstic psicològic resultant de l'obligatori examen mèdic i de veracitat que ens assenyali la ruta a 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, les accions legals a emprendre en l'aprofitament dels recursos disponibles.



a.2.3. La persona 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 major rapidesa 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 problemes majors, la persona afectada pot donar potestat als representants legals dels treballadors i treballadores perquè actuïn.

a.2.5. Si mitjançant l'acció en els tribunals, bé davant la jurisdicció penal per les diferents conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), bé davant la jurisdicció civil o social per les accions contractuals, no es poden demostrar els fets, no s'han de prendre mesures ni represàlies vers la figura de la persona demandant, atesa la complicació del tema, i, a partir d'aquest moment, cal parar especial atenció perquè no es tornin a repetir els fets, i dur a terme fins i tot una nova organització dels llocs de treball, per evitar la proximitat entre els implicats.

a.2.6. La constatació de l'existència d'assetjament moral dona lloc a la imposició de les sancions que preveuen el conveni d'aplicació, en el capítol de faltes i sancions, i l'article 54.2.c) de l'Estatut dels treballadors. En el cas que la persona culpable resulti ser algun directiu o alguna directiva de l'empresa a qui no li sigui d'aplicació el Conveni col·lectiu, l'empresa ha d'adoptar la mesura adequada perquè la persona culpable no tingui accés de cap manera al treballador o la treballadora víctima d'aquest maltractament psicològic.

Article 64

Medi ambient

La creixent preocupació per l'estat del medi ambient en la comunitat autònoma de les Illes Balears porta a 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 dels treballadors o treballadores que es dediquin a l'activitat del comerç de tota classe, tant a l'engròs com al detall.

Aquest comportament s'ha de sustentar sobre el reconeixement dels drets i els deures de les parts, i ha d'estar basat en el treball comú de la Direcció i dels treballadors i 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 els treballadors o treballadores té 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 utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental adreçades als usuaris i als clients de les empreses.
- Aconseguir una bona comunicació entre les empreses i la societat en aquesta matèria.
- Fomentar i garantir la formació i participació dels treballadors i 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 65

Igualtat en el treball

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

D'aquesta manera, en les empreses, no s'ha de tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria en la seva organització i cohabitació amb diferents realitats sociodemogràfiques que integra a la seva cultura per a la convivència i l'enriquiment dels seus valors. La mateixa diversitat de l'organització per la seva particularitat individual i la integració de les dites realitats són la base per a una cultura sense pràctiques discriminatòries i garant d'una efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats professionals. Així mateix, és pretensió superar el plantejament basat exclusivament en la prohibició de discriminar per adoptar una perspectiva més àmplia que 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 en 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) Transversalitzar 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 contribueixen a fonamentar l'òptica de la igualtat ja present i promoguda en totes les estratègies que es desenvolupen dins la gestió de les empreses, així com la promoció i participació de la dona en tots els nivells.

3) 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 seu sexe, per aconseguir la presència qualitativa de les dones, i amb això l'eficàcia i eficiència de l'organització.

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

6) Pel que fa a imatge i difusió, s'ha de 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 en els seus respectius centres de treball o empreses).

3. Pla d'igualtat entre dones i homes al 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.

Les parts negociadores i signants d'aquest Conveni creen l'Observatori de la Dona, per definir i fer el seguiment dels PIMHER en el seu conjunt, de manera que les mesures que s'implantin a curt termini es consolidin, i també 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 8 persones, 4 de la patronal i 4 dels sindicats.

B) Objecte i abast. Aquests plans d'igualtat tenen per objecte promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'ocupació amb la finalitat d'incrementar el nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació, i minoritzar progressivament la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe existent en l'organització de les empreses de comerç.

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

1) Fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles, independentment del seu sexe.

2) Impulsar programes i accions per eliminar barreres físiques i socials que perpetuen hàbits, tipus de professions i rols que tradicionalment s'han associat a un dels dos sexes i avui poden ser exercits per 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 plans de situació/diagnòstic per conèixer la situació respecte a la gestió interna que es realitzi des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'objectiu és proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les dones i els homes que treballen en l'empresa, detectar l'existència de possibles desigualtats per raó de sexe i poder així contribuir a avançar en la seva eliminació incorporant oportunitats de millora, així com per servir de base per a la realització dels plans d'acció corresponents.

D) Plans d'acció. Els plans d'acció derivats del pla de situació o diagnòstic han d'anar objectivats, amb indicadors numèrics que s'incorporin a la gestió quotidiana de l'organització, dins dels plans de gestió de les empreses.



D'aquesta forma, 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 assoleix totes les empreses afectades per aquest Conveni, i s'hi han d'incorporar durant la seva vigència les mesures concretes i les bones pràctiques l'Observatori de la dona considerin testades i consolidades, del seguiment de les quals cal fer farà particip tot el sector, i es poden dotar les parts signants, si es considera oportú, d'una subcomissió de treball específica a la qual delegar aquestes tasques.

De cada pla de situació o diagnòstic sorgeixen actuacions que configuren un pla de

igualtat. Aquestes actuacions s'han d'abordar de forma progressiva mitjançant plans d'acció enquadrats en sis camps d'actuació:

-Camp d'actuació llenguatge. Plans d'acció: elaboració proposada 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, etc.

-Camp d'actuació barreres físiques i de salut. Plans d'acció: avaluar ergonòmicament els llocs o les tasques i definir-los segons criteris ergonòmics 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 i de mesures terapèutiques de malalties específicament de la dona; planificació per als casos de permisos per maternitat, guardes legals, etc.

-Camp d'actuació barreres socials. Plans d'acció: plans interns per analitzar i gestionar la vinculació de llocs a un gènere determinat (definició de llocs associats a un gènere susceptibles d'ocupació, etc.); pla per possibilitar la incorporació voluntària de dones a jornada completa; preferència jornada completa temps parcials, etc.

-Camp d'actuació desenvolupament personal i professional. Plans d'acció: incrementar el nombre de dones en els processos de formació; incorporar més dones en els programes a potencials; incrementar la incorporació a llocs de comandaments i gestors, llicenciades que ocupen nivell de professionals; pla de mentorització per a l'adaptació de la persona al lloc; etc.

-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 en 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.

Títol III

Interpretació, vigilància i seguiment de conveni

Article 66

Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància

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

Tot dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni s'haurà de sotmetre a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància. La Comissió estarà constituïda per quatre membres en representació de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT (FeSMC-UGT-Balears) i la Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears, i quatre membres en representació de les Organitzacions Empresarials (3 d'AFEDECO i 1 per al conjunt de PIMECO, ASCOME-PIME MENORCA i PIMEEF).

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

A més, la Comissió intervindrà en tots aquells assumptes que li atribueixi expressament aquest Conveni.

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

Tota petició s'haurà d'adreçar, a través d'alguna organització signant del Conveni, a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni Col·lectiu del Comerç de les Illes Balears, el domicili i seu de reunions de la qual queda fixat als locals del Tribunal d'Arbitratge i



Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat en l'av. del Comte de Sallent, 11, 2a, 07003 Palma, telèfon 971 76 35 45 i fax 971 76 35 46.

Article 67

TAMIB

Les discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18 de 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 regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, s'han de sotmetre expressament als seus procediments.

Article 68

Conflicte en 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, sense perjudici dels drets d'acudir a la jurisdicció social, han de ser expressament matèria de mediació al si del TAMIB.

Disposició addicional primera

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

Disposició addicional segona

Concurrencia de convenis

Si alguna o algunes activitats comercials de la comunitat autònoma de les Illes Balears resulta afectada també per un altre Conveni d'igual o superior àmbit territorial, les empreses i els treballadors o treballadores es regeixen, en tot i amb exclusivitat, pel que disposa aquest Conveni.

Disposició addicional tercera

Òrgan paritari de salut laboral

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

Per dotar de recursos econòmics de caràcter periòdic l'organisme paritari, s'ha de subscriure el conveni escaient perquè la Tresoreria General de la Seguretat Social recapti les aportacions sobre les cotitzacions socials de les empreses del sector, que no pot 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 transitòria primera

Les empreses han de pagar els retards salarials reportats per l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu als seus treballadors o treballadores, com a màxim, dins dels tres mesos següent a la seva signatura, amb la consegüent cotització a la Seguretat Social dins del mes següent de fer-se efectius.

Disposició derogatòria

En entrar en vigor d'aquest Conveni, queden derogats el precedent i tots els anteriors, d'acord amb l'article 86.4 de l'Estatut dels treballadors.

Dret supletori

Quant al règim disciplinari, les parts, de mutu acord, convenen, a fi de no reproduir-lo literalment, que es regiran pel text de la Resolució de



21 de març de 1996, sobre l'Acord de comerç per a la substitució de l'Ordenança de comerç i referit únicament i exclusivament al règim disciplinari, i també per l'article 54 de l'Estatut dels treballadors. Acord que va ser derogat pel I Acord marc de comerç, aprovat per Resolució de la Direcció General d'Ocupació de data 2 de febrer 2012, i que ha estat prorrogat en règim d'ultraactividad per la Resolució de 19 d'octubre de 2016, de la Direcció General d'Ocupació (BOE 265, de 2 de novembre de 2016). Alhora, en allò que no regula aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació l'Estatut dels treballadors, així com la resta de la legislació laboral sempre que hi sigui aplicable.

Clàusula explicativa primera

El terme empresa que figura en aquest Conveni corresponent als articles referits a l'assegurança d'accidents complementaris i a la jornada, fa referència també a qualsevol persona representada o delegada per aquest. Alhora fa referència, a l'empresari de l'article 1.1.2. de l'Estatut dels treballadors, a tota persona física o jurídica, o a comunitats de béns i altres figures previstes en l'article 35 i concordants del Codi civil.

ANNEX 1

Crida treballadors fixos discontinus i comunicació a l'Oficina

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

de comerç)

EMPRESA:

Denominació Social:

DNI, CIF o NIE núm.:

de l'empresa:

Activitat:

Domicili i localitat:

Número de compte de cotització SS empresa:

Nom i domicili del centre de treball:

Número de compte de cotització SS empresa, si es tracta de diferent província o comunitat autònoma:

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

TREBALLADOR:

Nom i llinatges:

Número d'afiliació a la SS:

Data de naixement:

DNI núm.:

Domicili i localitat:

Que, atès que teniu la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa, hi heu de començar a prestar els vostres serveis:

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

Data, aquesta darrera, en la qual està previst que conclouin les activitats per a les quals heu estat contractat.

OBSERVACIONS

ANNEX 2



Comunicat d'interrupció de l'execució del contracte de treball dels treballadors fixos discontinus

Lloc i data:

Senyor/Senyora,

Mitjançant aquest escrit, a l'efecte previst en el número 5 de l'article 1 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunicam que el proper dia..... quedarà interrompuda l'execució del vostre contracte com a fix discontinu o fixa discontinua, perquè haurà conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser ocupat o ocupada, sense perjudici que es pugui reprendre seguidament, d'acord amb allò establert legalment o convencionalment.

Atentament

L'empresa

N'he rebut una còpia.

El treballador / La treballadora

[Data i signatura]

Annex 3

Contracte de durada determinada subscrit a l'empara de l'article 16 del Conveni col·lectiu de comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al període abril 2016 - març 2019

Per l'empresa:

El treballador / La treballadora:

Amb l'assistència legal, si s'escau, del senyor /la senyora, edat.....,DNI....., en qualitat de.....

Declaren i convenen:

Que aquest contracte, subscrit a l'empara de l'article 16 del Conveni col·lectiu de comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en relació amb l'article 15.1.a) del Text refós de l'Estatut dels treballadors i de l'article 2.1 del Reial decret 2720/98, de 18 de desembre, té per objecte:

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

- Campanyes genèriques o específiques.
- Fires.
- Exposicions.
- Vendes promocionals o especials.
- Rebaixes.
- Aniversaris.

- Activitat que contribueix a donar una millor resposta a les exigències de la demanda dins del procés d'adaptació de l'empresa, davant l'oferta comercial derivada de la competència en el sector.

Cal marcar amb una X el requadre o requadres corresponents, i els motius es poden explicar a continuació:

.....



Que compleixen les condicions necessàries per subscriure aquest contracte i, en conseqüència, acorden formalitzar-lo d'acord amb les següents:

Clàusules

1. El treballador contractat ha de prestar els seus serveis com a....., amb la categoria professional de
2. La jornada de treball és de hores de treball efectiu en còmput anual, prestades de..... a....., amb els descansos que estableix la Llei, i en particular l'article 33 del Conveni col·lectiu de comerç de la comunitat Autònoma de les Illes Balears.
3. La quantia de la retribució per tots els conceptes és de euros bruts mensuals, que es distribueixen en els conceptes salarials següents: salari base, antiguitat, plus de transport...
4. La durada de les vacances és de 31 dies naturals o la seva proporció al temps treballat.
5. S'estableix un període probatori de..... La situació de baixa mèdica per incapacitat temporal per qualsevol causa o maternitat SÍ/NO n'interromp el còmput.
6. La durada aproximada i incerta del contracte és de..... i s'estén des de..... fins a
7. El contracte s'extingirà d'acord amb allò que preveu l'article 16 del vigent Conveni col·lectiu de comerç de la CAIB.
8. En allò que no preveu aquest contracte cal ajustar-se a la legislació vigent que hi sigui aplicable, i particularment a l'article 16 del vigent Conveni col·lectiu de comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears, article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre.
9. Aquest contracte s'ha de registrar a l'oficina d'ocupació corresponent.
10. Els treballadors en finalitzar el contracte tenen dret a una compensació econòmica de 14 dies per any de servei en els termes previstos en l'article 16 del Conveni col·lectiu per al comerç de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Clàusules addicionals

Com a prova de conformitat, signam aquest contracte en quatre exemplars.

....., d de 20....

El treballador/La treballadora

Per l'empresa (representant legal)

ANNEX IV

Comunicació d'execució de jornada irregular (article 32)

A l'atenció del treballador / la treballadora.....

En aplicació de l'article 32 del vigent Conveni col·lectiu laboral per al comerç de les Illes Balears, us comunicam que a partir del dia i fins al dia..... la vostra jornada laboral serà irregular, d'acord amb el següent:

1. La jornada màxima setmanal serà de..... hores.
2. Les hores setmanals que superen les quaranta, seran compensades de la manera següent (marcau el que escaigui):
A) Amb reducció de jornada diària.
B) Amb acumulació de jornada d'excés, que s'acumularà en dies complets.

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

- A) A partir del dia fareu una jornada diària dehores.
- B) A partir del dia..... lliurareudies en compensació d'excés de jornada.





Lloc i data

L'he rebut.

Per l'empresa

El treballador / La treballadora

Observacions:

Annex 5

Salari base i altres conceptes retributius a 1 d'abril de 2016

GRUP PROFESSIONAL I	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/DIES FESTIUS	DIUMENGE/DIES FESTIUS
			article 34.2	article 34.7 CC
	a 01/04/2016	a 01/04/2016	a 01/04/2016	
GRUP I				
Professional d'ofici 3r	887,07	95,23	9,45	8,40
Professional administratiu/administrativa de menys de 3 anys d'antiguitat	887,07	95,23	9,45	8,40
Reposador/reposadora	887,07	95,23	9,45	8,40
Auxiliar de supermercat	887,07	95,23	9,45	8,40
Auxiliar de recaptació	887,07	95,23	9,45	8,40
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat	887,07	95,23	9,45	8,40
Ajudant/ajudanta Secció Peribles	887,07	95,23	9,45	8,40
Ajudant/ajudanta	887,07	95,23	9,45	8,40
Vigilant	887,07	95,23	9,45	8,40
Telefonista	887,07	95,23	9,45	8,40
Recepció de mercaderies	887,07	95,23	9,45	8,40
Empaquetador/ empaquetadora	887,07	95,23	9,45	8,40
Envasador/envasadora				
Cobrador/cobradora	887,07	95,23	9,45	8,40
Auxiliar aparadorista	887,07	95,23	9,45	8,40
Ordenança	887,07	95,23	9,45	8,40
Professional carnisser/carnissera de 3a	887,07	95,23	9,45	8,40
Professional peixater/peixatera de 3a	887,07	95,23	9,45	8,40
Professional cansalader/cansaladera de 3a	887,07	95,23	9,45	8,40
Professional pastisser/pastissera de 3a	887,07	95,23	9,45	8,40
Ajudant/ajudanta d'ofici	887,07	95,23	9,45	8,40
Sereno	887,07	95,23	9,45	8,40
Porter/portera	887,07	95,23	9,45	8,40
Repasador/repasadora de sacs, mitges	870,13	95,23	9,29	8,25
Personal de neteja	870,13	95,23	9,29	8,25
Mosso/mossa	870,13	95,23	9,29	8,25
Ajudant/ajudanta de xofer/xofera	870,13	95,23	9,29	8,25
GRUP PROFESSIONAL II	A) SALARI	B)PLUS DE	C)PREU HORA	D)PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/DIES FESTIUS	DIUMENGE/DIES FESTIUS
			article 34.2	article 34.7 CC



	a 01/04/2016	a 01/04/2016	a 01/04/2016	
GRUP II				
Prof. ofici 2n	946,36	95,23	10,03	8,91
Venedor/venedora especial 2a de peribles.	946,36	95,23	10,03	8,91
Xofer repartidor / Xofera repartidora	946,36	95,23	10,03	8,91
Conserge	946,36	95,23	10,03	8,91
Ajudant tallador / ajudanta talladora	946,36	95,23	10,03	8,91
Professional carnisser/carnissera 2a	946,36	95,23	10,03	8,91
Professional peixater/peixatera de 2a	946,36	95,23	10,03	8,91
Professional cansalader/cansaladera de 2a	946,36	95,23	10,03	8,91
Professional pastisser/pastissera de 2a	946,36	95,23	10,03	8,91
Ajudant/ajudanta secció especialitzada supermercats i autoserveis	946,36	95,23	10,03	8,91
Dependent/dependenta secció especialitzada	946,36	95,23	10,03	8,91
Auxiliar administratiu/administrativa de més de 3 anys d'antiguitat	919,58	95,23	9,80	8,68
Auxiliar de caixa de més de 2 anys de antiguitat	919,58	95,23	9,80	8,68
Dependent/dependenta de menys de 4 anys d'antiguitat	919,58	95,23	9,80	8,68
Mosso especialitzat / mossa especialitzada	919,58	95,23	9,80	8,68
Xofer cobrador/ xofera cobradora	919,58	95,23	9,80	8,68
GRUP PROFESSIONAL III	A) SALARI	B) PLUS DE	C) PREU HORA	D) PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/DIES FESTIUS	DIUMENGE/DIES FESTIUS
			article 34.2	article 34.7 CC
	a 01/04/2016	a 01/04/2016	a 01/04/2016	
GRUP III				
Professional ofici 1r	974,74	95,23	10,32	9,16
Professional carnisser/carnissera 1a	974,74	95,23	10,32	9,16
Professional peixater/peixatera de 1a	974,74	95,23	10,32	9,16
Professional cansalader/cansaladera de 1a	974,74	95,23	10,32	9,16
Professional pastisser/pastissera de 1a	974,74	95,23	10,32	9,16
Oficial administratiu/administrativa	974,74	95,23	10,32	9,16
Auxiliar administratiu/administrativa de més de 6 anys d'antiguitat	974,74	95,23	10,32	9,16
Auxiliar de caixa de més de 4 anys de Antiguitat	974,74	95,23	10,32	9,16
2n encarregat /2a encarregada	974,74	95,23	10,32	9,16
Venedor/venedora especialista Secció Peribles	974,74	95,23	10,32	9,16
Viatjant	974,74	95,23	10,32	9,16
Dependent/dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	974,74	95,23	10,32	9,16
Corredor/corredora de plaça	974,74	95,23	10,32	9,16
Prevenedor/prevenedora	974,74	95,23	10,32	9,16
Tècnic/tècnica marxandatge	974,74	95,23	10,32	9,16
Delineant/delineanta	974,74	95,23	10,32	9,16
Retolista	974,74	95,23	10,32	9,16





Capatàs/capatassa	974,74	95,23	10,32	9,16
Aparadorista	974,74	95,23	10,32	9,16
Tallador/talladora	974,74	95,23	10,32	9,16
Visitador/visitadora	974,74	95,23	10,32	9,16
Operador/operadora màquina comptable	974,74	95,23	10,32	9,16
Venedor/venedora comercial	974,74	95,23	10,32	9,16
Autovenedor/autovenedora	974,74	95,23	10,32	9,16
GRUP PROFESSIONAL IV	A) SALARI	B) PLUS DE	C) PREU HORA	D) PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/DIES FESTIUS	DIUMENGE/DIES FESTIUS
			article 34.2	article 34.7 CC
	a 01/04/2016	a 01/04/2016	a 01/04/2016	
GRUP IV				
Cap de Divisió	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Compres	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Vendes	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Magatzem	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Personal	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Sucursal	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Encarregat o encarregada general	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Cap de Comptabilitat	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Administratiu/Administrativa en cap	1.135,76	95,23	11,93	10,56
Dependent/dependent major	1.051,36	95,23	11,07	9,83
Comptable general	1.051,36	95,23	11,07	9,83
Caixer/caixera general	1.051,36	95,23	11,07	9,83
Taquimecanògraf/taquimecanògrafa	1.051,36	95,23	11,07	9,83
idioma estranger				
Cap de Grup	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de Servei Mercantil o Secció	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Encarregat/encarregada establiment	1.046,70	95,23	11,07	9,79
comprador				
Venedor/venedora	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Secretari/secretària	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de Secció Serveis	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Relacions públiques	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de Taller	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Intèrpret	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Tècnic administratiu / tècnica administrativa	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Tècnic/tècnica de màrqueting	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Analista orgànic	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de caixa	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de Secció	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Cap de Sector	1.046,70	95,23	11,07	9,79
Dibuixant	1.046,70	95,23	11,07	9,79
GRUP PROFESSIONAL V	A) SALARI	B) PLUS DE	C) PREU HORA	D) PREU HORA ORDINÀRIA
	BASE	TRANSPORT	DIUMENGE/DIES FESTIUS	DIUMENGE/DIES FESTIUS
			article 34.2	article 34.7 CC





	a 01/04/2016	a 01/04/2016	a 01/04/2016	
GRUP V				
Director/directora	1.304,97	95,23	13,58	12,04
Gerent	1.304,97	95,23	13,58	12,04
Tècnic/tècnica superior	1.304,97	95,23	13,58	12,04
Tècnic/tècnica de sistemes	1.172,23	95,23	12,27	10,88
Analista funcional	1.172,23	95,23	12,27	10,88
Tècnic/tècnica de Programació	1.172,23	95,23	12,27	10,88
Programador/programadora de sistemes	1.172,23	95,23	12,27	10,88
o operacions				
Diplomat universitari/diplomada	1.172,23	95,23	12,27	10,88
universitària				
FORMANTS				
Major de 18 anys	735,71	95,23	7,97	7,08
Menor de 18 anys	664,66	95,23	7,11	6,46
ALTRES CONCEPTES				
Article 46, ajuda per estudis	45,66			
Article 49, quilometratge	0,28			
Diumenges /dies festius article 34.1	14,18			

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

Per Afedeco
El president,
Rafael Ballester Salvà
Per PIMECO
El president,
Bernat Coll Fiol
Per PIMEEF, Eivissa i Formentera
Javier Serra
Per ASCOME, PIME Menorca
Jordi Bosch

REPRESENTACIÓ SINDICAL

Per FeSMC-UGT-Balears
El secretari general,
Antonio Copete González
Per Federació de Serveis CCOO Illes Balears
El secretari general,
Ginés Díez González

Palma, 24 de febrer 2017

