

(Nota: per veure els mapes en tamany original, visiteu la pàgina web <http://dgcapea.caib.es>)

### ANNEX III

Mesures de supervisió i manteniment de la capa freàtica a l'àrea de Son Bosc.

En cas de dur-se a terme el projecte de camp de golf projectat en la finca de Son Bosc, per la seva immediatesa a la zona biològica crítica, s'establiran en el mateix les següents mesures en relació a la supervisió i manteniment de la capa freàtica:

- a) S'ubicarà, com a mínim, un limnigraf permanent en el piezòmetre a ubicar al sector oriental de l'Àrea Biològica Crítica, amb registre continu de nivells, a disposició de la Direcció General de Recursos Hídrics.
- b) Així mateix es mantindrà un registre de recs, tant en temps com en volum aplicat.
- c) S'admeten com adequats, en base als registres històrics disponibles, un nivell piezomètric entre + 0,20 i + 1,30 (cota sobre nivell del mar), llevat de pluges excepcionals, i un contingut de clorurs, en la superfície del freàtic, de 2000 mg/l.
- d) El nivell de variació de nitrats, nitrats i fosfats es determinarà en funció de les concentracions mitjanes actuals, a determinar per la Conselleria de Medi Ambient en els tres mesos anteriors a l'inici dels recs, i no podran incrementar-se en més del 20%.
- e) En cas de registrar-se nivells piezomètrics, clorurs o nutrients fora d'aquests marges, la Direcció General de Recursos Hídrics imposarà la modificació de règim de recs o fertilitzants que correspongui, a fi de restaurar les variables de referència en el termini més breu possible.

### ANNEX IV

Bones pràctiques per a l'aplicació de productes fitosanitaris

Amb caràcter general, en la zona d'esmoreïment establerta per a l'àrea biològica crítica, s'aplicaran les següents bones pràctiques d'ús de productes fitosanitaris:

1. Qualsevol aplicació de productes fitosanitaris en la zona d'esmoreïment es realitzarà mitjançant sistemes dirigits al sòl, amb campana que eviti la deriva dels mateixos, amb vents inferiors a 10 km/hora (quadrants S i W), o 20 km/h (altres direccions) i baixa probabilitat de pluja.
2. La gestió de residus i envasos complirà de forma estricta la normativa de gestió de envasos fitosanitaris (SIGFITO) i en cap cas, ni tan sols de forma temporal, seran emmagatzemats o dipositats a l'interior de la zona d'esmoreïment. Els residus líquids originats i els efluents de rentat d'equips per a l'aplicació de productes fitosanitaris hauran de gestionar-se evitant el seu vessament al sòl o a qualsevol curs d'aigua.
3. Herbicides
  - 3.1. Els herbicides que han d'utilitzar-se seran exclusivament de contacte o sistèmics, i s'evitaran els residuals.
  - 3.2. La toxicitat admesa per aquestes productes serà B o inferior en tots els índexs.
  - 3.3. En cas d'ús d'herbicides sistèmics, es tindrà especial cura amb les derivacions que es poguessin ocasionar, i s'actuarà en absència total de vent.
4. Insecticides i nematodes
  - 4.1. Els insecticides i nematocides que s'apliquen en la zona d'esmoreïment seran prioritàriament els admesos en agricultura ecològica, i en qualsevol cas els de toxicitat B en tots els índexs.
  - 4.2. S'evitaran els tractaments amb insecticides en els mesos d'abril a juny, per coincidir amb la floració de la orquídia.
5. Fungicides
 

Els fungicides a utilitzar seran els admesos en Agricultura Ecològica, en base a composts inorgànics, de nivell de toxicitat B o inferior en tots els índexs.
6. Fertilitzants

L'ús de fertilitzants s'efectuarà prioritàriament amb composts de allibera-

ció lenta i amb criteri de mínims en funció de la composició de l'aigua de rec, a fi d'evitar canvis en els nutrients lliures en el medi que poguessin afectar a les orquídies.

### 7. Excepcions

Si per motius de caràcter peremptori fos necessari aplicar alguna excepció als punts anteriors, l'interessat ho sol·licitarà mitjançant escrit motivat a l'administració, subscrit per tècnic competent. L'aplicació d'excepcions podrà ser resolta pel Director General responsable de conservació d'espècies, que podrà imposar les condicions adequades per evitar recs per a l'espècie objecte de conservació.

### ANNEX V

Realització d'obres a la zona d'esmoreïment.

Els projectes d'obres que afectin a la zona d'esmoreïment cartografiada en el present pla, o la que s'instauri en aplicació del previst en el punt 6.J, s'han de desenvolupar amb les prescripcions següents:

- 1.- Com a primera actuació, s'instal·larà un tancament físic consistent, com a mínim en un tancament d'1,5 m d'altura, fet des de l'exterior de l'Àrea Biològica Crítica, de caràcter provisional o permanent, i, en tot cas, accessos practicables tancats. Concloua l'obra, el tancament serà complementat o substituït per una bardissa vegetal d'espècies pròpies de la zona.
- 2.- En el tancament s'hi disposarà una senyalització clara i visible en tot el perímetre, per evitar l'entrada inadvertida de maquinària i/o operaris de l'obra.
- 3.- En totes les operacions d'apilament de materials, excavacions o aportacions de materials, construcció o similars, es mantindrà el resguard i distància al tancament necessaris en cada cas per no comprometre'n l'estabilitat o la funció.
- 4.- En cas d'haver-se d'utilitzar el viari interior de l'Àrea Biològica Crítica en l'execució de les obres, els marges quedaran delimitats amb una tela plàstica o metàl·lica d'un metre d'altura, per evitar-ne l'alteració dels marges o la sortida de maquinària.
- 5.- No es portaran a terme obres que suposin moviment de terres o alteracions significatives de l'entorn entre els mesos d'abril a juliol, inclosos.
- 6.- L'empresa responsable de les obres designarà un auditor ambiental i un responsable ambiental de camp, el primer dels quals ha de precisar les condicions de desenvolupament de l'actuació amb totes les precaucions del cas per no alterar l'Àrea Biològica Crítica, i el segon, de mantenir el seguiment continuat quotidià de les obres, per verificar, i esmenar si cal, un possible impacte a l'interior de l'Àrea.
- 7.- Totes les empreses, contractistes o subcontractistes que operin en el projecte rebran del promotor, de forma fefaent, un document de condicions amb el contingut del present annex per a la seva aplicació.

— o —

## CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ

Num. 18256

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu del sector del Comerç de les Illes Balears.**

Vist el text esmentat a l'assumpte i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'art. 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener (BOE del 14.01.99);

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 d'agost de 2009

**El director general de Treball**  
Pere Aguiló Crespi

CONVENI COL·LECTIU LABORAL PER AL COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS 2009-2011

TÍTOL PRELIMINAR

D'acord amb l'article 85.3 a) de l'Estatut dels treballadors, les parts que concerten aquest conveni col·lectiu són: quant a les organitzacions empresarials: AFEDECO, PIMECO, ASCOME-PIME (Menorca) i PIMEF (Eivissa), i quant a les representacions sindicals: Unió General de Treballadors (UGT), Comissions Obreres (CCOO) i Unió Sindical Obrera (USO).

TÍTOL I

Capítol I

Àmbit i revisió

Secció 1a

Àmbit

Article 1

Àmbit funcional

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

Article 2

Àmbit territorial

Aquest conveni és aplicable a tota la Comunitat Autònoma de les Illes Balears a les empreses i els treballadors inclosos en el seu àmbit funcional.

Article 3

Àmbit personal

Les disposicions d'aquest conveni col·lectiu afecten tots els treballadors que, a partir del moment en què entri en vigor, prestin els seus serveis per compte de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, sense més excepcions que les que derivin de l'article primer i segon de l'Estatut dels treballadors i la resta de normes que hi siguin d'aplicació.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest conveni, que tindrà una durada de dos anys, comença a regir l'1 d'abril de 2009 i estarà vigent fins al 31 de març de 2011. Es prorrogarà per tàcita reconducció si no hi ha cap denúncia de qualsevol de les parts.

Els pactes econòmics que hi figuren produeixen efectes a partir de l'1 d'abril de 2009, excepte allò que s'ha disposat en contra.

Secció 2a

Revisió

Article 5

Denúncia i promoció

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

El termini de preavís per denunciar el conveni és de tres mesos abans que n'acabi la vigència o, si és el cas, qualsevol de les pròrrogues.

Un cop denunciat el conveni i fins que no s'aconsegueixi cap acord exprés, només perden vigència les clàusules obligants i es manté en vigor, en canvi, el contingut normatiu.

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 d'aplicar-les a la pràctica, són considerades globalment.

Atès que la regulació que estableix aquest conveni té, en l'àmbit que li és propi, caràcter de mínims, en tots els convenis d'àmbit inferior així com en els contractes individuals són obligatòries i mínimes les condicions que aquí s'estableixen, i no se'n poden modificar els articles si no és per millorar-ne els seus continguts.

Article 7

Condicions més beneficioses

Totes les condicions establertes 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 a les empreses que, en conjunt, impliquin condicions més beneficioses respecte a les establertes, subsisteixen per als treballadors que en gaudeixen a títol individual i no per als qui, d'ara endavant, s'incorporin a les empreses. En aquest cas les empreses poden contractar nou personal d'acord amb el 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, d'ara endavant, s'estableixin poden ser absorbides fins on abasti 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 prestació d'aquest, d'acord amb el que preveu aquest conveni col·lectiu i la legislació general vigent, són facultat de les empreses, que tenen, si és el cas, les limitacions imposades per les normes legals de compliment obligatori i el respecte degut a la dignitat personal del treballador i treballadora.

Capítol IV

Ingressos, grups professionals i modalitats de contractació

Secció 1a

Ingressos

Article 10

Període de prova

L'ingrés dels treballadors a l'empresa es considera fet a títol de prova d'acord amb l'escala que a continuació es fixa per a cada un dels grups professionals i/o situacions següents:

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

Grups IV i V: 6 mesos

Grups III i II: 45 dies

Grup I: 1 mes

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

En els contractes formalitzats per temps indefinit el període de prova ha de ser de sis mesos.

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

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

Article 11

Cessament

Els treballadors que decideixin cessar en la feina voluntàriament estan obligats a informar-ne les empreses, per escrit, i a complir els terminis de preavís següents:

a) 30 dies naturals per als treballadors inclosos en els grups V i IV.

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

El fet que els treballadors incompleixin l'obligació d'avisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent al retard en el preavís.

L'empresa té l'obligació de posar en coneixement de la representació legal dels treballadors els cessaments definitius de treballadors fixos i fixos-dis-

continus 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 s'obliga a avisar els treballadors amb almenys 8 dies d'antelació a l'acabament o la pròrroga contractual. La falta de preavis anterior comporta l'abonament d'una indemnització equivalent a un dia del salari real per cada dia de retard en el preavis. Tot això, sens perjudici de la indemnització legal que, si escau, li pugui correspondre per acabament de contracte.

#### Article 11 bis

##### Indemnització per extinció de la relació laboral

S'estableix una indemnització per a tots els treballadors que, tenint una antiguitat a l'empresa de 10 anys com a mínim, hagin arribat a l'edat de 60 anys o més i extingeixin el seu contracte de treball en l'empresa per qualsevol circumstància. Aquesta indemnització té el seu fonament en les dificultats que aquests treballadors tenen per a la inserció, si és el cas, en el mercat de treball.

Tant pel que fa a la quantia com pel que fa a generar el dret a la indemnització s'estableix per als treballadors fixos discontinus una equivalència de nou mesos de treball igual a dotze mesos.

La quantia de la indemnització per extinció del contracte és la següent:

- Per als treballadors amb una antiguitat a l'empresa mínima de 10 anys, amb 60 anys d'edat o més, la indemnització és de 9 mensualitats.
- Per als treballadors amb una antiguitat a l'empresa mínima de 12 anys, amb 60 anys d'edat o més, la indemnització és de 10 mensualitats.
- Per als treballadors amb una antiguitat a l'empresa mínima de 14 anys, amb 60 anys d'edat o més, la indemnització és de 11 mensualitats.
- Per als treballadors amb una antiguitat a l'empresa mínima de 15 anys, amb 60 anys d'edat o més, la indemnització és de 12 mensualitats.

Per calcular aquesta indemnització, cal tenir en compte el salari base que correspon als treballadors segons la seva categoria professional incrementada, si escau, amb el complement salarial per antiguitat i la prorata de les pagues extraordinàries.

Els treballadors que vulguin extingir el seu contracte de treball al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta en aquest article han de comunicar-ho a l'empresa per escrit amb, almenys, un mes d'antelació.

Si els treballadors extingeixen parcialment el contracte i compleixen els requisits prevists en aquest article, tenen dret a la part proporcional, de conformitat amb la reducció de jornada operada, de les quantitats que hi ha fixades com a indemnització. La resta de la indemnització, fins a arribar al 100% d'aquesta, l'han de percebre els treballadors quan extingeixi definitivament el seu contracte de treball i a raó del salari corresponent a la seva categoria professional segons la jornada que feia en el moment de l'extinció parcial.

#### Secció 2a

##### Classificació professional

#### Article 12

##### Classificació professional

El personal subjecte a aquest conveni col·lectiu s'ha de classificar, segons les exigències professionals, la formació i el contingut general de la prestació, i amb caràcter normatiu, en algun dels grups professionals següents basant-se en els continguts específics que els defineixen:

#### A) Grups professionals

##### Grup professional I

**Criteris generals:** Tasques que consisteixen en operacions fetes 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 duu a terme.

##### Grup professional II

**Criteris generals:** Tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es facin amb instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat del qual 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 dels treballadors encarregats d'executar-los. Aquestes funcions suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar coresponsabilitat de comandament.

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

##### Grup professional IV

**Criteris generals:** Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses fetes per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies 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 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 dur a terme tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de funcions fetes per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat concreta per gestionar una o unes quantes àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies que emanen del personal que pertany al grup professional 0 o de la direcció mateixa, als quals han de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen dur a terme tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

**Formació:** Titulació 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 que pertany 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 els materials de l'empresa mateixa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització de conformitat amb el 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 a elaborar-les.

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

#### B) Categories professionals per grups professionals

##### Grup I

Professional d'ofici de 3a  
 Auxiliar administrativa o administratiu amb menys de 3 anys d'antiguitat  
 Reposador o reposadora  
 Auxiliar de supermercat  
 Auxiliar de recaptació  
 Auxiliar de caixa amb menys de 2 anys d'antiguitat  
 Ajudanta o ajudant de secció de peribles  
 Ajudanta o ajudant  
 Vigilant  
 Telefonista de recepció de mercaderies  
 Empaquetadora o empaquetador o envasadora o envasador  
 Cobradora o cobrador  
 Auxiliar aparadorista  
 Ordenança

Prof. carnisser o carnissera de 3a  
 Prof. peixater o peixatera de 3a  
 Prof. xarcuter o xarcutera de 3a  
 Prof. pastisser o pastissera de 3a  
 Ajudant o ajudanta d'ofici  
 Sereno  
 Porter o portera  
 Repassadora o repassador de sacs, calces  
 Personal de neteja  
 Mosso o mossa  
 Ajudant o ajudanta de conductor o conductora

Grup II

Professional ofici 2a  
 Venedor o venedora especialitzat 2a de peribles  
 Conductor repartidor o conductora repartidora  
 Conserge  
 Ajudant tallador o ajudanta talladora  
 Professional carnisser o carnissera 2a  
 Professional peixater o peixatera 2a  
 Professional xarcuter o xarcutera 2a  
 Professional pastisser o pastissera 2a  
 Ajudant o ajudanta de secció especialitzada de supermercats i autoserveis  
 Dependent o dependenta de secció no especialitzat o especialitzada  
 Aux. administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat  
 Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat

Dependent o dependenta de menys de 4 anys antiguitat  
 Mosso especialitzat o mossa especialitzada  
 Conductor cobrador o conductora cobradora

Grup III

Professional ofici 1a  
 Professional carnisser o carnissera 1a  
 Professional peixater o peixatera 1a  
 Professional xarcuter o xarcutera 1a  
 Professional pastisser o pastissera 1a  
 Oficial administratiu o administrativa  
 Aux. administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat  
 Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat  
 2n encarregat o encarregada  
 Venedor o venedora especialista de 1a secció de peribles  
 Viatjant  
 Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat en el sector  
 Corredor o corredora de plaça  
 Prevendista  
 Tècnic o tècnica de marxandatge  
 Delineant  
 Retolista  
 Capatàs o capatassa  
 Aparadorista  
 Tallador o talladora  
 Visitador o visitadora  
 Operador o operadora de màquina comptable  
 Venedor o venedora autovenda  
 Venedor o venedora comercial

Grup IV

Cap de divisió  
 Cap de compres  
 Cap de vendes  
 Cap de magatzem  
 Cap de personal  
 Cap de sucursal  
 Encarregat o encarregada general  
 Cap de comptabilitat  
 Cap administratiu o cap administrativa  
 Dependent o dependenta major  
 Comptable general  
 Caixer o caixera general  
 Taquimecanògraf o taquimecanògrafa d'idioma estranger  
 Cap de grup  
 Cap de servei mercantil o sec  
 Encarregat o encarregada d'establiment comprador  
 Venedor comprador o venedora compradora  
 Dibuxant  
 Secretari o secretària  
 Cap de secció de serveis  
 Relacions públiques

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

#### Grup V

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

#### Grup 0

Alta direcció

C) Definició de les categories professionals 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 en les categories d'aquesta classe els ebenistes, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, i també xarcuters de 3a, carnisseros de 3a, peixaters de 3a i pastissers de 3a.

Auxiliar administratiu o administrativa amb menys de 3 anys d'antiguitat. És el treballador o treballadora que fa tasques auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, punteigs, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualsevol altre de característiques semblants. Pot utilitzar per dur a terme el seu treball màquines d'oficina i equips informàtics com a persona usuària.

Reposador o reposadora. És el treballador o treballadora que fa els treballs de col·locació i reposició de mercaderies a la sala de venda i magatzem, segons criteris tècnics prèviament definits, i les trasllada pels seus propis mitjans o utilitzant elements mecànics. Fa el marcatge, comptatge, comprovació, pesatge i preparació de la mercaderia, i fa 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 treballadora que fa labors auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors. Duu a terme tasques com ara la recepció de mercaderies, l'etiquetatge i el marcatge, la preparació de comandes i l'acomodació. Ajuda l'encarregat a col·locar i marcar els preus als articles a les lleixes i/o prestatgeries, i a reposar-los o envasar-los. Informa l'encarregat o encarregada de l'establiment de qualsevol anormalitat observada en la vigilància.

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

Auxiliar de caixa amb menys de 2 anys d'antiguitat. És el treballador o treballadora que cobra les vendes al comptat, revisa els talons de caixa, redacta factures i duu a terme qualsevol altres operacions semblants. Pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment derivades de les seves funcions.

Auxiliar de secció de peribles. És el treballador o treballadora que ajuda els venedors en les seves funcions i els facilita la labor. Pot fer per si mateix o mateixa funcions de venda, reposició i comptatge. També cal considerar com a productes peribles, a aquest efecte, les fruites, les verdures i els lactis.

Ajudant o ajudanta. És el treballador o treballadora que fa tasques d'ajuda seguint les ordres donades per les categories superiors en les distintes espe-

cialitats.

Ajudant o ajudanta de conductor. És el treballador o treballadora que, a més d'acompanyar el conductor o conductora, té cura de forma habitual de la càrrega i descàrrega de mercaderies, així com de repartir-les i lliurar-les a la destinació.

Personal de neteja. És el treballador o treballadora que s'ocupa de netejar els locals de l'empresa.

Mosso o mossa. És el treballador o treballadora que transporta les mercaderies dins l'establiment o fora tant per procediments manuals com mecànics (inclosos els carrets mecànics i anàlegs), fa els paquets corrents i els reparteix, i duu a terme, així mateix, qualssevol altres treballs que exigeixen predominantment esforç físic.

Vigilant. És el treballador o treballadora que fa la vigilància diürna i nocturna dins la dependència de l'empresa o fora. Té la missió de vigilar la mercaderia, per tractar d'evitar que se n'apropriïn indegudament; actua segons el procediment establert per l'empresa, i també controla l'entrada i la 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, i anota i transmet tots els avisos que rep.

Recepcionista de mercaderies. És el treballador o treballadora que rep i prepara les mercaderies rebudes per fer-ne el recompte o emmagatzemar-les. Està a les ordres de 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 fa les funcions pròpies d'envasament dels diferents articles.

Cobrador o cobradora. És el treballador o treballadora que s'encarrega de cobrar rebuts, factures, etc., fa la liquidació i lliura allò que s'ha cobrat a la persona designada per l'empresa.

Auxiliar aparadorista. És el treballador o treballadora que, amb coneixements professionals específics d'aparadorista, necessita la direcció d'aquest per dur a terme el seu treball professional per no tenir la preparació necessària per fer-lo de forma autònoma.

Ordenança. És el treballador o treballadora que té la missió de fer encàrrecs, recollir i entregar la correspondència, atendre els ascensors i altres treballs d'índole anàloga. Pot tenir a càrrec seu el telèfon i fer 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, duu a terme treballs d'un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge; s'inclouen en aquesta categoria els ebenistes, fusters, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, així com els professionals carnisser o carnissera de 2a, peixater o peixatera de 2a, xarcuter o xarcutera de 2a i pastisser o pastissera de 2a.

Auxiliar administratiu o administrativa amb més de 3 anys d'antiguitat. És el treballador o treballadora que té més de 3 anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu i que fa tasques auxiliars administratives seguint les normes donades per les categories superiors. Aquestes labors poden ser d'arxiu, distribució de correspondència, punteig, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualsevol altre de característiques semblants. Pot utilitzar per desenvolupar el seu treball màquines d'oficina i equips informàtics com a persona usuària.

Auxiliar de caixa amb més de 2 anys d'antiguitat. És el treballador o treballadora que té més de dos anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i cobra les vendes al comptat, revisa els talons de caixa, redacta factures i fa qualssevol altres operacions semblants. Pot dur a terme 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 desenvolupar la seva feina, depèn dels venedors o venedores especialitzats de grau superior.

Dependent o dependenta amb menys de 4 anys d'antiguitat. És la persona treballadora encarregada de fer les vendes i que té coneixements dels articles que se li ha confiat que despatxi, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres. Ha de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en el 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 fer les vendes.

Conductor repartidor o conductora repartidora. És la persona treballadora que disposa del permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, i que es dedica, de forma habitual, a repartir les mercaderies que hi transporta i a cuidar amb la diligència necessària el gènere.

Conductor cobrador o conductora cobradora. És la persona treballadora que disposa del permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu, i que es dedica, de forma habitual, a repartir les mercaderies que hi transporta, a cobrar-les i a cuidar amb la diligència necessària tant el gènere com els doblers recaptats.

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

Mosso especialitzat o mossa especialitzada. És la persona treballadora que es dedica a treballs concrets i determinats que, tot i que no constitueixen pròpiament un ofici, ni impliquen operacions de venda, exigeixen, això no obstant, certa pràctica per dur-los a terme. Entre aquests treballs hi pot haver enfardellar o embalar, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements necessaris, i amb les complementàries de repartiment i facturació. Pot cobrar o no les mercaderies de transport, pesar-les o fer qualsevol altra operació semblant.

Conserge. És la persona treballadora encarregada de distribuir el treball als ordenances i de tenir cura de l'ornament i la neteja de les distintes dependències.

## Grup III

Professional d'ofici de 1a. És la persona treballadora que, amb cura, iniciativa, responsabilitat pròpia i coneixement de l'ofici, duu a terme treballs propis o un ofici clàssic que normalment requereix aprenentatge. S'inclouen en aquesta categoria els ebenistes, fusters, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, i també els professionals carnisser de 1a, peixaters de 1a, xarcuters de 1a i pastissers de 1a.

Oficial administratiu o administrativa. És la persona treballadora que amb coneixement de la seva professió duu a terme tasques de més qualificació que l'auxiliar amb la supervisió del seu superior jeràrquic. Per desenvolupar les seves funcions pròpies, ha de tenir coneixements comptables, fiscals, laborals, informàtics i anàlegs. Pot utilitzar per fer el seu treball màquines auxiliars d'oficina i equips informàtics.

Auxiliar administratiu o administrativa amb més de 6 anys d'antiguitat. És la persona treballadora que té més de 6 anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa i fa tasques auxiliars seguint les normes donades per les categories superiors.

Aquestes tasques poden ser d'arxiu, distribució i enviament de correspondència, punteig, operacions aritmètiques, gestions preestablertes, presentació de documentació davant organismes oficials i qualsevol altre de característiques semblants. Pot utilitzar per fer la seva feina màquines d'oficina i equips informàtics com a persona usuària.

Auxiliar de caixa amb més de 4 anys d'antiguitat. És la persona treballadora que té més de quatre anys d'antiguitat a l'empresa en la categoria d'auxiliar de caixa i es dedica a cobrar les vendes al comptat, revisar els talons de caixa, estendre factures i fer qualssevol altres operacions semblants. Pot fer funcions administratives elementals fora de l'establiment derivades de les seves funcions.

Segon encarregat o encarregada. És la persona treballadora que auxilia en les seves funcions la persona encarregada d'un establiment de supermercat o autoservei.

Venedors o venedores especialitzats de 1a de la secció de peribles. És la persona 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 i/o ajudants.

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

Dependent o dependenta amb més de 4 anys d'antiguitat (en el sector). És la persona treballadora amb més de 4 anys d'experiència en el sector del comerç encarregada de fer les vendes, amb coneixements pràctics dels articles el despatx de les quals se li ha confiat, de manera que pugui orientar el públic en les seves compres (quantitat necessària, segons les característiques de l'ús a què es destini, novetats, etc.); ha de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició en el temps oportú i de l'exhibició als aparadors i vitrines. A més té coneixements elementals de càlcul mercantil i informàtics que són necessaris per fer les vendes.

Corredor o corredora de plaça. És la persona treballadora d'una sola empresa que de manera habitual fa les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o en cases particulars de la mateixa on radica l'establiment al servei de les quals està.

Prevendista. És la persona treballadora qualificada que es dedica a visitar els distints establiments o centres de l'empresa, i s'encarrega de controlar les necessitats de reposició dels productes posats a la venda, de demanar-los al departament corresponent i de supervisar, si cal, la càrrega dels vehicles. Té sota la seva responsabilitat l'eficàcia de la gestió i la distribució dels productes.

Tècnic o tècnica en marxandatge. És la persona treballadora que té coneixements específics en tècniques de marxandatge, analitza i dissenya la distribució física de l'establiment o establiments, i organitza la composició dels articles exposats a la venda als passadissos d'aquests. També s'encarrega de la formació del personal adscrit a la seva àrea i pot tenir a càrrec seu reposadors.

Delinquant. És la persona treballadora que, pels seus coneixements tècnics, està capacitada per desenvolupar projectes senzills, alçar i interpretar plànols i fer treballs anàlegs.

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

Capatàs o capatassa. És la persona treballadora que, al capdavant de mossos especialitzats, si n'hi ha, en dirigeix el treball i està atent a la disciplina i el rendiment d'aquests.

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

Venedor o venedora autovenda. És la persona treballadora que disposa del permís de conduir adequat al vehicle que té a càrrec seu, i es dedica a vendre i lliurar mercaderia, fer les vendes i prendre nota de les comandes dels clients.

Si a més d'aquestes funcions cobra les factures, té dret a la compensació que estableix l'article 26, apartat e), d'aquest conveni col·lectiu per als conductors cobradors.

Venedor o venedora comercial. És la persona treballadora que executa amb iniciativa pròpia treballs de venda que requereixen concretar plans, pressuposts, condicions de pagament i control d'entregues a compte. Implica coneixement de la mercaderia que ven quant a característiques tècniques. S'engloben en aquesta categoria els venedors de vehicles de motor, mobiliari de cuina i en general mercaderia a mida.

#### Grup IV

Cap de divisió. És la persona treballadora, a les ordres d'un director o directora, que coordina i executa sota la seva responsabilitat totes les normes que es dicten per a una organització adequada de la divisió comercial que té càrrec seu.

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

Cap de vendes. És la persona treballadora que té a càrrec seu la direcció i la fiscalització de totes les operacions de venda que es fan a l'establiment, així com la determinació de les orientacions o dels criteris de conformitat amb els quals s'han de dur a terme.

Cap de magatzem. És la persona treballadora que controla l'existència de mercaderies, les classifica, les rep, les revisa, les conserva, en marca el registre d'entrada i de sortida, les distribueix als distints establiments de l'empresa, fa el recompte d'existències, elabora l'informe de compres del formulari de comandes, controla el personal del magatzem, etc.

Cap de personal. És la persona treballadora que, al capdavant de tot el per-

sonal d'una empresa, dicta les normes oportunes per a una organització i distribució perfectes de la feina la vigilància de la qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Encarregat o encarregada general. És la persona treballadora que assumeix la responsabilitat de supervisar la direcció de diverses sucursals que radiquen en una o distintes localitats.

Cap administratiu o cap administrativa. És la persona treballadora que, proveïda o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció i la vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tingui organitzades o distribuïdes en diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etc.

Cap de sucursal. És la persona treballadora que està al capdavant d'una sucursal, i exerceix, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

Cap de comptabilitat. És la persona treballadora que assumeix la responsabilitat del funcionament del departament comptable de l'empresa, amb plenes facultats de direcció i vigilància de les funcions comptables d'aquesta.

Comptable general. És la persona treballadora, sense signatura ni fiança, que té per missió portar els llibres oficials de comptabilitat general de l'empresa, despatxar i redactar la correspondència relacionada amb la comptabilitat i formular estadístiques i controlar les entrades i les sortides dels productes i de les vendes fetes.

Caixer o caixera general. És la persona treballadora, sense signatura ni fiança, que té per missió controlar els cobraments i els pagaments de l'empresa.

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

Cap de caixes. És la persona treballadora que supervisa i controla la funció de cobrament als clients que duu a terme el personal corresponent.

Tècnic administratiu o tècnica administrativa. És la persona treballadora que, amb suficients coneixements tècnics i pràctics, desenvolupa dins l'empresa estudis o treballs relatius a anàlisis econòmiques comercials d'organització i d'administració en general i assisteix per delegació els seus superiors immediats en les seves funcions. També s'ocupa de la distribució de treball entre oficials, auxiliars i la resta de personal que en pugui dependre.

Tècnic o tècnica en màrqueting. És la persona treballadora qualificada que s'encarrega d'elaborar els estudis de mercat i d'analitzar-ne els resultats, respecte de la relació de la seva empresa (o establiment) i el mercat.

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

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

Dependent o dependenta major. És la persona treballadora que amb coneixement de l'ofici té càrrec a més de dos dependents o dependents i els orienta en les tasques que els són pròpies.

Cap de grup. És la persona treballadora que està al capdavant de diverses seccions als establiments que tingui la seva organització muntada a base d'aquestes.

Cap de secció. És la persona treballadora que està al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal afecte a aquest i amb facultats per intervenir i disposar el que sigui convenient per al bon ordre del treball. També ha d'orientar els seus principals sobretot allò que consideri necessari per al bon funcionament del negoci.

Encarregat o encarregada d'establiment. És el la persona treballadora responsable de l'execució, a l'establiment assignat, de les directrius que marca la direcció.

Encarregat o encarregada de supermercat o autoservei. És el la persona treballadora responsable de l'execució, al supermercat o l'autoservei assignat, de les directrius que marca la direcció.

Relacions públiques. És la persona treballadora l'activitat de la qual consisteix a col·laborar amb el departament corresponent, a fi de fer campanyes publicitàries, captar clients, promoure vendes, etc.

Intèrpret. És la persona treballadora que domina dos o més idiomes

estrangers i fa operacions de venda o hi col·labora.

**Analista orgànic.** És la persona treballadora que fa l'anàlisi orgànica de l'empresa d'acord amb l'anàlisi funcional feta, la divideix en parts, segons la tecnologia informàtica de la instal·lació, fa un disseny orientat a l'ordinador coincident amb els resultats prevists en l'anàlisi funcional i confecciona un manual que serveix de base per a la programació. Així mateix, crea i defineix simulacions de comprovació i participa en les proves lògiques.

#### Grup V

**Director o directora.** És la persona treballadora que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció a càrrec seu.

**Gerent.** El mateix que el director o directora.

**Tècnic o tècnica en sistemes.** És la persona treballadora que desenvolupa els programes de suport i d'utilitat, duu a terme l'adequació contínua a les noves tècniques de programació i manteniment, i optimitza el sistema operatiu de la instal·lació del procés de dades.

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

**Tècnic o tècnica de programació.** És la persona 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 i/o aplicacions.** És la persona 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 cal utilitzar. Prepara les dades per a proves i supervisa els resultats. Posa el programa a punt fins que els resultats són íntegrament acceptats per la persona usuària.

**Titulat o titulada superior.** És la persona treballadora que té un títol de grau superior, reconegut com a tal pel Ministeri d'Educació, i exerceix a 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 la persona treballadora que té un títol de grau mitjà, reconegut com a tal pel Ministeri d'Educació, o assimilat per disposició legal, i exerceix les funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

#### Grup 0

**Alta direcció.** Queda inclòs en aquest grup el personal d'alta direcció que estigui 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, la capacitat i l'antiguitat de la persona 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, cal demanar, si escau, un informe previ a la representació legal dels treballadors. Els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'ajustar a regles comunes per als treballadors d'un sexe i de l'altre.

#### Secció 3a Modalitats de contractació

#### Article 14 Modalitats de contractació

La contractació de treballadors s'ha d'atènyer a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest conveni col·lectiu. Les empreses es comprometen a utilitzar les distintes modalitats de contractació previstes en la Llei, d'acord amb la finalitat de cada un 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 del creixement i de l'ocupació.

#### Article 15 Contractació de treballadors fixos discontinus

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

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

Per als treballadors que hagin aconseguit o aconsegueixin 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 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 aconseguit la mitjana d'ocupació que s'exigeix, cal garantir-los a partir de l'endemà d'entrar en vigor el conveni col·lectiu la mitjana d'ocupació que hagin fet durant les crides dels dos primers anys. En aquest cas, 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 a un període d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

En 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 l'any natural. Aquests períodes continuats poden ser interromputs mentre s'executen, d'acord amb les facultats directives de l'empresari sense necessitat de cap d'autorització, una sola vegada i per un temps màxim de quinze dies. L'empresa, en aquests casos, ha de preavisar la persona treballadora, per escrit (annex I), amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que estableix el paràgraf anterior, ho és sens perjudici que l'empresa pugui cridar aquests treballadors, per a un temps de durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no han d'afectar la garantia mínima i continuada anual.

La persona treballadora ha de conèixer, si 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 llista dels treballadors fixos discontinus que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits en la qual hi ha d'haver indicada la durada d'aquests períodes.

2. **Crida de les treballadores o els treballadors.** 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 que 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 en començar les activitats, si bé, segons el volum de treball al centre laboral, disposen per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador o treballadora.

B) Això no obstant, l'empresa pot endarrerir la crida fins més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior sempre que ho comuniqui per escrit al treballador o 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 suposa una minva ni un perjudici de la garantia mínima d'ocupació.

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa, dins cada especialitat, i la interrupció s'ha de fer al revés. El mateix criteri regeix quan l'empresa decideix prolongar l'activitat del treballador o treballadora, una vegada complida la garantia d'ocupació dels altres treballadors 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 el treballador o treballadora ha d'acceptar obligatòriament. El temps durant el qual s'hagi prolongat l'ocupació del treballador o treballadora, si no s'ha suspès el contracte, s'estima com a computable a l'efecte de consolidar la garantia d'ocupació, en cas que no la tingui reconeguda.

C) En el cas excepcional de trasllat d'una persona fixa discontinua a un altre centre de treball, aquesta ha de conservar l'antiguitat, a l'efecte de crida que tenia al centre de treball d'origen. La direcció de l'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors d'aquests trasllats i també de les causes que el motiven.

Es considera que no s'ha fet la crida:

a) En haver transcorregut 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) En arribar la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, aquesta no es produeix.

c) S'entén així mateix no feta la crida quan abans de cridar el treballador o treballadora se n'ha contractat un altre de menys antiguitat en la seva mateixa especialitat.

### 3. Normes comunes i principis

En aquests supòsits i a partir de les dates en què ha de produir-se la crida, segons els casos, el treballador o treballadora pot reclamar en procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent.

Les empreses han de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia de la crida dels treballadors fixos discontinus remesa a l'oficina d'ocupació (segons el model establert en l'annex I).

Als treballadors fixos discontinus, els són computats amb caràcter general els períodes efectivament treballats.

La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte ha de fer-se sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació d'havers. En haver-se produït la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de liquidació signats pels treballadors fixos discontinus tenen valor liberatori exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, llevat que el contracte de treball s'hagi 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 del que preveu l'article 15 1. a) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i de l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, a més dels continguts generals i a fi d'afavorir les empreses en una posició més competitiva en el mercat i 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 en l'activitat normal de les empreses del sector que puguin cobrir-se amb contractes per fer obres o serveis determinats els següents:

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

A aquest efecte, es pacta de forma expressa que les empreses poden contractar els treballadors a l'empara del que preveu l'apartat anterior i, obligatòriament segons el model de contracte, aprovat amb aquest fi, que figura en l'annex III. En aquest model de contracte es recullen les obres, els serveis i les activitats possibles objecte de contractació que han de ser identificats en el moment de la signatura, en els termes que preveu aquest. La inobservança d'aquest requisit dona lloc a un contracte en frau de llei.

Amb aquesta modalitat contractual i en un sol contracte de treball, pot contractar-se un treballador o treballadora per fer més d'una de les tasques descrites, amb una durada incerta no superior a tres anys. En cas de formalitzar el contracte inicial per a un període inferior al màxim establert, es poden fer una o més pròrrogues, amb un màxim, si escau, de tres pròrrogues, sense que la durada incerta inicial pugui excedir els 36 mesos.

Si cap de les parts denuncia el contracte en el termini inicialment convingut o del de la pròrroga o pròrrogues, s'entén automàticament prorrogat per a un altre període, amb el límit màxim de la durada prevista per a aquest tipus de contracte.

En acabar el contracte, el treballador o treballadora té dret a una compensació econòmica equivalent a 14 dies de salari per any de serveis o a la propor-

ció que resulti si el període treballat és inferior.

#### Article 17

##### Contractes eventuais

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1 B) de l'ET poden executar-se al llarg de tot l'any i fins a una durada màxima de nou mesos en un període de dotze mesos quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin.

En extingir-se aquests contractes, el treballador o treballadora té dret a una compensació equivalent a 1 dia de salari per mes de servei o a la proporció que resulti si el període treballat és inferior.

#### Article 18

##### Contracte d'interinitat

De conformitat amb l'article 15.1 c) del Text refós de l'Estatut dels treballadors i de l'article 4 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, sobre contractes d'interinitat, s'acorda que es poden subscriure per suplir les absències previstes en aquestes normes i també les derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues. En aquests casos, cal que constin els noms i els períodes dels treballadors objecte de la substitució i la causa o les causes d'aquesta. Se'n poden acumular-se successivament unes quantes 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 respecte d'això, el treballador o treballadora té dret a percebre el salari corresponent per la funció que dugui a terme.

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

a) El contracte de formació que té una durada màxima de dos anys s'ha de reduir a la meitat per als treballadors en formació que tinguin un títol o diploma expedit per una escola de formació professional o equivalent, i sempre que aquest 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 treballadors en formació per centre de treball que les empreses poden contractar no pot ser superior al que s'estableix en l'escala següent:

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

Per calcular el nombre de treballadors, s'exclouen els vinculats per contracte de formació.

c) Perquè pugui contractar-se una persona com a treballadora en formació, el centre de treball ha d'estar atès personalment pel seu titular, cònjuge o fill/s i, si no, ha d'estar atès per un dependent o ajudant; en cas contrari, el treballador en formació ha de percebre, com a mínim, el salari fixat en aquest conveni per a l'ajudant.

Als centres de treball que estiguin atesos personalment pel seu titular, cònjuge o fill/s, només es pot contractar un treballador en formació; en el cas que es contracti un nombre més gran de treballadors en formació, la resta ha de percebre el salari d'ajudant, segons les hores efectivament fetes, llevat que en aquests centres figurí personal amb la categoria d'ajudant o dependent.

d) Aquests contractes només es poden concertar dins les categories que comprenen els grups professionals I, II i III, ambdós inclosos.

e) S'estableix per als treballadors en formació un període de prova de 15 dies laborables.

f) En empreses de més de 50 treballadors, cal crear una comissió paritària entre les representacions empresarial i sindical, a fi d'avaluar el seguiment i l'evolució de l'activitat dels treballadors en formació.

g) La retribució dels treballadors en formació és la que es preveu en els nivells específics establerts en aquest conveni; se'n descompta la part propor-



cional corresponent al temps de formació teòrica, que no pot ser, en cap cas, inferior al 15% de la jornada laboral pactada. De cap manera, el salari del treballador en formació major de 18 anys d'edat pot ser inferior al 80% del que es fixa per als treballadors del grup I i sempre en proporció a les hores fetes.

Per als treballadors en formació menors d'aquesta edat, el salari no pot ser inferior al salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat i sempre en la proporció esmentada.

h) Quan s'hagi produït en un centre de treball algun acomiadament, reconegut per l'empresa com a improcedent o ho sigui per declaració judicial, d'algun treballador comprès entre els grups professionals I, II i III, l'empresa no pot contractar per a aquest centre de treball un treballador en formació per cobrir aquesta vacant fins que no hagin transcorregut dotze mesos. Això únicament és possible en el cas que l'empresa hagi formalitzat després d'aquest acomiadament un altre o uns altres contractes de treball.

#### Article 20

##### Garantia d'ocupació

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

- Centres de treball de 6 a 10 treballadors de mitjana anual: 20 %
- Centres de treball d'11 a 30 treballadors de mitjana anual: 50 %
- Centres de treball de més de 30 treballadors de mitjana anual: 60 %
- Centres de treball de més de 50 treballadors de mitjana anual: 70 % de garantia d'ocupació.
- Centres de treball de menys de 6 treballadors de mitjana anual: estan exempts d'aquests percentatges.
- En empreses de més de 100 treballadors i amb uns quants centres de treball, el percentatge de treballadors fixos es pot considerar en el conjunt de tota l'empresa, en comptes de fer-ho per centre de treball. En aquest cas, es fixa 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 30 d'aquest conveni col·lectiu.

Per calcular els percentatges esmentats, 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 són, en cap cas, d'aplicació als centres de treball durant els tres primers anys d'activitat. Quan per qualsevol circumstància aliena a les empreses aquest percentatge es redueixi, aquestes estan obligades a regularitzar la situació tan ràpidament com sigui possible.

Les empreses que excedeixin de cinquanta treballadors estan obligades a emprar un nombre de treballadors discapacitats no inferior al dos per cent de la plantilla. Tot això d'acord amb el que estableix el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial decret 170/2004, de 30 de gener.

#### Article 21

##### Escalafó de personal

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

#### Capítol V

##### Condicions econòmiques

#### Article 22

##### Salari base

El salari base durant el període de l'1 d'abril de 2009 al 31 de març de 2010 és, per a cada una de les distintes categories professionals incloses dins els grups professionals, el que s'estableix a les taules salarials annexes, columna A, i que suposen un increment d'un 1,4 % sobre els salaris base vigents el 31 de març de 2009. Els altres conceptes retributius, tant salarials com extrasalarials, previstos en les columnes B i C també de les taules salarials annexes s'han d'incrementar de la mateixa manera.

Acabat el termini, cal revisar aquest percentatge d'acord amb l'IPC, real, en el sentit que si aquest ha estat superior a l'indicat 1,4 %, cal abonar la diferència amb efectes retroactius des de l'1 d'abril de 2009.

Els salaris bases pactats en aquest conveni han d'experimentar durant el

segon any de vigència (període de l'1 d'abril de 2010 al 31 de març de 2011) l'increment derivat de l'IPC real interanual corresponent al període de l'1 d'abril de 2009 al 31 de març de 2010, més 0,40 punts, increment que ha de ser efectiu a partir del primer d'abril de cada any esmentat.

Si per a la revisió salarial del segon any de vigència l'IPC real és deflacionista, s'acorda que el seu resultat ha de ser l'equivalent a zero i que es pujarà en tot cas el 0,4 % en tots els conceptes salarials.

#### Article 23

##### Bestretes

El treballador o treballadora té dret a percebre mensualment, abans que arribi el dia assenyalat per pagar el salari, una bestreta a compte del treball ja fet.

#### Article 24

##### Complement salarial per antiguitat

El percentatge pel concepte d'antiguitat que perceben els treballadors inclosos en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, en entrar aquest en vigor, queda congelat amb caràcter general.

El complement salarial per antiguitat a l'empresa que perceben els treballadors el 31 de març de 1994, a partir de l'1 de gener de 1996 va quedar congelat quant a la quantia fins al venciment del pròxim quadrienni en trànsit d'adquisició. En aquest moment, aquesta quantia s'actualitza amb el percentatge que resulti del quadrienni indicat en trànsit d'adquisició segons l'escala prevista en l'article referit i que és la següent:

- Als quatre anys de servei: 6 %
- Als vuit anys de servei: 12 %
- Als dotze anys de servei: 18 %
- 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 %

En un futur, el nou percentatge quedarà congelat amb caràcter general, i el resultat d'aplicar aquest sobre el salari base vigent en el seu moment 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 esmentat, congelat a aquest efecte, s'aplicarà sobre els salaris base vigents, i els resultats respectius es mantindran, també, constants i sense variació per períodes iguals de quatre anys.

La data inicial per computar l'antiguitat és la d'ingrés a l'empresa per a tots els treballadors que hi hagin ingressat amb anterioritat a l'1 d'abril de 1994. És computable el temps de prestació del servei militar tant voluntari com forçós. Se n'exclouen, d'aquest còmput, de forma expressa, els períodes corresponents als contractes d'aprenentatge i d'aspirant subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 10/1980, de l'Estatut dels treballadors.

Això no obstant, la meritació econòmica per antiguitat s'ha d'abonar a partir del dia primer del mes següent al seu venciment.

Les empreses i els treballadors poden acordar voluntàriament extingir totalment o parcialment el complement salarial per antiguitat.

#### Article 25

##### Antiguitat en els nous contractes

Els treballadors que varen ingressar a l'empresa amb posterioritat al 31 de març de 1994 no meriten cap complement salarial per antiguitat. Això no obstant, aquests treballadors han de rebre una compensació econòmica equivalent a l'1% del salari base a percebre mensualment i en cada una de les pagues extraordinàries.

#### Article 26

##### Gratificacions periòdiques fixes

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cada una a una mensualitat de l'import del salari base corresponent a la seva categoria professional, incrementat, si escau, amb l'antiguitat que percebi el treballador o treballadora i la resta de complements salarials que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Una d'aquestes pagues s'ha d'abonar dins el mes de juny amb meritació de l'1 de juliol al 30 de juny de cada un dels anys i l'altra dins els primers quinze dies del mes de desembre amb meritació d'1 de gener al 31 de desembre de cada un dels anys. Això no obstant, si hi ha un acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, pot prorratejar-se el pagament d'aquestes gratifi-

cacions mensualment, sense que en cap cas l'import d'aquestes, en còmput anual, pugui ser inferior a la suma de les dues gratificacions mensuals.

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

Les persones treballadores que no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data de venciment de les gratificacions respectives n'han de percebre l'import prorratejat amb relació al temps treballat. El mateix tractament, quant a prorrateig, s'ha de donar a les qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica i amb una base reguladora d'aquesta composta per la part proporcional d'aquestes gratificacions extraordinàries no han d'afectar la quantia d'aquestes sempre que el treballador o la treballadora en situació d'incapacitat temporal percebi en còmput anual la mateixa retribució que una persona treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagi estat en activa.

#### Article 27

##### Gratificació per beneficis

S'estableix una paga extraordinària en concepte de beneficis equivalent a l'import del salari base corresponent a la categoria professional del treballador o treballadora, incrementat, si escau, amb el complement salarial per antiguitat que percebi i la resta de complements que pugui percebre amb caràcter fix i no variable. Aquesta paga s'ha de meritjar per anys naturals i ha de fer-se efectiva dins els primers quinze dies del mes de març de l'any següent d'acabar-ne la meritació. Això no obstant, i si hi ha acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, pot prorratejar-se el pagament d'aquesta gratificació mensualment, sense que en cap cas l'import d'aquesta 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 pot ser absorbida. En tot cas i en còmput anual, s'ha de garantir la percepció mínima per aquest concepte equivalent a aquesta gratificació.

Els treballadors que 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. El mateix tractament, quant a prorrateig, s'ha de donar als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Les situacions d'incapacitat temporal amb dret a prestació econòmica i amb una base reguladora d'aquesta composta per la part proporcional d'aquesta gratificació extraordinària no han d'afectar la quantia d'aquesta sempre que el treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal percebi en còmput anual la mateixa retribució que una persona treballadora en les seves mateixes condicions professionals que hagi estat activa.

#### Article 28

##### Complements salarials diversos

a) Cada hora de treball que es presti dins el període nocturn, considerant com a tal el que està comprès entre les 10 del vespre i les 6 del matí, dóna dret als treballadors que la facin a un increment del 20% sobre l'hora del salari base i l'antiguitat. Això no obstant, queden exclosos de rebre aquest increment els treballadors contractats per prestar el seu servei dins aquest horari o que ja l'hi prestassin, mentre el seu salari hagi estat establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa mateixa o mentre s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

b) El personal que, de forma habitual i permanent, treballi en cambres frigorífiques o semblants, sigui quina sigui la ubicació d'aquestes, amb independència que sigui dotat de peces adequades a la seva comesa, té dret a percebre un increment del 20% sobre el salari base.

c) El personal que sense tenir la categoria d'aparadorista faci amb caràcter normal la funció d'ornamentar 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 als treballadors que necessitin conèixer un o més idiomes per dur a terme la seva feina.

e) Compensació del conductor cobrador o conductora cobradora. És la persona treballadora que amb el permís de conduir adequat a la classe de vehicle que té a càrrec seu es dedica, de forma habitual, a repartir i cobrar les mercaderies que hi transporta, i té cura amb la diligència necessària tant del gènere com dels doblers recaptats.

Com a compensació a aquest doble servei, ha de percebre un complement d'un 25% del seu salari base.

Això no obstant, quan aquest cobrament s'efectuï ocasionalment o esporàdicament, el treballador o treballadora té dret a percebre aquest complement compensatori en proporció al temps dedicat mensualment a dur a terme aquests cobraments. Això no obstant, quan l'empresa concentri els cobraments en determinats dies específics del mes, el treballador o treballadora té dret a percebre aquest complement durant la totalitat del mes de què es tracti.

Si fa la seva funció sense ajudant o ajudanta, les empreses han de facilitar al conductor cobrador o conductora cobradora el vehicle adequat per evitar possibles robatoris de mercaderies en el moment en què reparteix les mercaderies. Si de forma habitual està assistit per un ajudant o ajudanta de conductor, que es defineix en l'apartat següent, el complement és d'un 15% per als conductors cobradors i d'un 12% per als ajudants de conductors dels salaris base respectius.

Si al conductor o conductora, com a conseqüència de qualsevol infracció de trànsit, se li retira o se li suspèn el permís de conduir, l'empresa ha d'assignar-li distintes funcions dins el seu grup professional, sense que això suposi cap canvi en les condicions de treball. Aquesta facultat empresarial ha de durar fins a la data de la suspensió de la sanció o la devolució del permís. Això s'ha d'aplicar llevat que la suspensió o la retirada es degui a exigències pròpies de la feina o a un zel professional excessiu del treballador o treballadora.

No obstant això, quan la retirada o la suspensió del permís de conduir sigui conseqüència d'una infracció comesa fora de la jornada considerada legalment com a laboral, l'empresa pot suspendre el contracte de treball durant el temps que duri la retirada o la suspensió.

#### Article 29

##### Plus de transport

I) Amb caràcter d'una indemnització o abonament de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors, cal pagar a tots els treballadors afectats per aquest conveni el plus de transport en les quanties que s'assenyalen a les taules retributives annexes, columna B.

II) L'estipulació del plus de transport de forma generalitzada per a tots els treballadors i en les quanties indicades, a l'igual que ha ocorregut en els convenis col·lectius anteriors, s'acorda per compensar les despeses de desplaçament que han de fer els treballadors per acudir als llocs de treball i per evitar la constant variabilitat d'aquest concepte en raó de la també constant variabilitat de lloc de treball que constitueix la característica d'aquest sector. En conseqüència, les dues parts ratifiquen el caràcter compensatori i no salarial d'aquest concepte.

III) S'entén, en tot cas, que les quanties pactades en concepte de plus de transport tenen el caràcter d' anuals, que l'import s'ha d'abonar mensualment de conformitat amb la quantia que preveu la columna B de les taules retributives i que han d'experimentar el mateix increment anual previst amb caràcter general en l'article 22 d'aquest conveni col·lectiu.

IV) Aquest plus de transport, que té caràcter extrasalarial, no s'ha de computar per calcular les pagues extraordinàries i, si és el cas, l'antiguitat. Així mateix, no està subjecte a cotització, segons el que disposa l'article 109.2 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

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

a) Els treballadors que facin una jornada de fins a 20 hores setmanals, treballant tots els dies de la setmana, llevat del descans setmanal corresponent, han de percebre el 100% del plus de transport.

b) Si no treballen tots els dies de la setmana, exceptuant el descans setmanal corresponent, han de percebre el plus d'acord amb l'escala següent:

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

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

#### Article 30

##### Treballs de categoria superior i inferior

Segons el que disposa l'Estatut dels treballadors, els treballadors que facin funcions de categories superiors a les que corresponen a la categoria professional que tinguin reconeguda durant un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys poden reclamar davant l'empresa la classificació professional adequada i, consegüentment, han de consolidar, si és el cas, aquesta nova classificació professional.

Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ del comitè d'empresa o, si escau, dels delegats de personal, els treballadors poden posar una reclamació davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior però no sigui procedent legalment o reglamentàriament l'ascens, el treballador o treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament faci.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només pot fer-ho durant el temps imprescindible, li ha de mantenir la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i, si escau, ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors.

#### Article 31 La liquidació

Segons el que estableix l'article 49.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, en l'ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia o, si escau, el preavís de l'extinció del contracte, hi ha d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats que deu. El treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal (delegat de personal o membre del comitè d'empresa, si escau). En el moment de signar el rebut de la quitança s'ha de fer constar que signa en presència d'un d'aquests representants o bé que no ha fet ús d'aquesta possibilitat.

#### Capítol VI Jornada, hores extres, vacances, llicències, excedències, ajudes 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 50 hores a la setmana. En qualsevol cas, s'han de respectar com a descans mínim entre l'inici i el final d'una jornada laboral —incloses, si és el cas, les hores extraordinàries—dotze hores.

Les empreses han d'elaborar, amb prèvia consulta a la representació legal dels treballadors si n'hi ha, un calendari anual en què han de constar els torns horaris de la plantilla corresponent i les previsions de mesos de distribució irregular de jornada. L'empresa ha de comunicar al treballador l'execució de la jornada setmanal irregular amb una antelació mínima de 30 dies. Aquesta comunicació s'ha de fer segons el model que figura en l'annex IV, en què cal indicar la durada màxima de la jornada setmanal, la manera de compensar l'excés de jornada i les dates de la compensació.

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

- Reducció equivalent de jornada diària.
- Acumulació en jornades diàries suficients per fer festa els dies corresponents.

En tots dos casos, aquesta compensació ha de fer-se durant l'any natural en el cas dels treballadors fixos o durant la durada del contracte en el cas dels treballadors temporals o fixos discontinus.

Amb caràcter anual, les empreses, juntament amb la representació legal dels treballadors, si 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 la finalització del còmput, a raó d'una hora lliure per cada hora d'excés. Si es produeix aquest excés i que la quantia sigui suficient, el gaudi s'ha d'acumular en dies complets.

Si els temps d'excés no es poden gaudir durant el primer trimestre de l'any següent al període de còmput per causa no imputable al treballador o tre-

balladora, l'empresa ha d'abonar les hores d'excés al doble del valor de l'hora ordinària. En el cas de treballadors fixos discontinus o amb contractes de durada determinada, la compensació s'ha de fer abans d'acabar el període de la contractació.

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

Aquest quadre horari anual ha d'estar exposat a tots els centres de treball en un lloc visible i se n'ha de lliurar, si 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 a temps parcial amb jornada normal de quatre o menys hores diàries, la jornada dels quals ha de ser continuada, incloses, si és el cas, les hores complementàries.

Per a una jornada continuada que excedeixi de cinc hores, s'estableix un descans de 15 minuts, que s'han de considerar com a temps efectiu de treball.

La jornada s'ha de desenvolupar als centres de treball de dilluns a dissabtes. No obstant el que disposa aquest paràgraf, als centres en què actualment hi ha activitat els diumenges i en els altres que, en el futur, motius de demanda comercial o motius de competència ho aconsellin, la distribució de la jornada s'ha de fer 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 preavís corresponent, que seran d'execució obligatòria, per causes organitzatives basant-se en imprevists, absències d'altres treballadors, acumulació de clients. En aquests casos la compensació de les hores treballades i no planificades, que no poden excedir els límits establerts, s'ha de fer necessàriament amb el temps de descans equivalent establert de mutu acord amb la direcció.

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

#### Article 33 Descans setmanal

Els treballadors tenen dret a un descans ininterromput mínim d'un dia i mig a la setmana, que, com a regla general, ha de comprendre el dia complet del diumenge i el vespre del dissabte o, si és el cas, el matí del dilluns, llevat que hi hagi un pacte en contra.

Això no obstant, d'acord amb l'article 6 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials, el mig dia de descans setmanal pot ser acumulat per períodes de fins a 14 dies. En aquest cas, es descansa en setmanes alternes, un dia i dos dies respectivament.

Als treballadors que tinguin, en entrar en vigor aquest conveni, un sistema de descans més beneficiós que el que s'hi estableix, cal respectar-los-el amb caràcter general.

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

S'entén que el descans setmanal s'inicia en haver acabat el descans entre jornades sense que en cap cas pugui solapar-se el descans diari amb el descans setmanal.

Si no es pot gaudir el diumenge com a dia de descans, pot compensar-se mitjançant el gaudi d'un dia de descans a la setmana. En aquest darrer cas, s'entén que ha de ser en torns rotatius de dilluns a dissabte ambdós inclosos i que no és possible que hi hagi una compensació econòmica llevat que hi hagi un pacte en contra.

No obstant això, els treballadors contractats amb anterioritat al 16 de juny de 1989 que de forma obligatòria prestin els seus serveis els dissabtes al vespre tenen dret a un descans de dos dies a la setmana.

#### Article 34 Treball en diumenges i festius

1. Els diumenges i/o festius d'obertura autoritzada oficialment i, per tant, d'autorització per al conjunt de la CAIB, tenen una compensació econòmica que consisteix a abonar 13,38 euros per hora treballada. En els anys successius, cal

incrementar-la econòmicament en el mateix percentatge que la resta dels conceptes salarials.

2. Per al treball en qualsevol altre diumenge i/o festiu, la compensació consisteix en allò que s'ha estipulat a la columna C de les taules salarials. A aquest efecte, aquestes taules, en els anys successius també s'han d'incrementar econòmicament en el mateix percentatge que la resta de conceptes salarials.

3. Si durant el període de vacances hi ha un dia festiu, ha de ser compensat amb un dia de festa. Aquesta mesura només afecta un festiu a 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 a gaudir del descans corresponent als festius abonables i no recuperables establerts en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors.

5. Els treballadors inclosos en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu no poden treballar més de tres diumenges o festius consecutius. Igualment, la prestació de serveis en els dies indicats no pot superar el 50% dels diumenges i festius d'obertura del seu centre de treball anualment. S'exceptuen d'aquesta norma els centres de treball de menys de quatre treballadors.

Els treballadors han de conèixer amb 15 dies d'antelació com a mínim el diumenge o festiu en què han de prestar els seus serveis. Això no obstant, poden produir-se canvis, sense el previ corresponent, que seran d'execució obligatòria, per causes organitzatives, basant-se en imprevists, absències d'altres treballadors o acumulació de clients. En qualsevol cas, s'han de respectar els dos límits assenyalats.

A fi de facilitar el control i el seguiment del que estableix aquest apartat, les empreses, d'acord amb els representants legals dels treballadors si n'hi ha, han d'establir, si escau, sistemes mitjançant els quals es garanteixi la constància i el registre dels diumenges i festius que facin els treballadors al llarg de l'any, i també l'adopció de les mesures necessàries perquè no s'excedeixin els límits esmentats.

6. Cal abonar les hores a què fa referència aquest article per mensualitats vençudes.

Secció 2a  
Hores extraordinàries

Article 35  
Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries s'han d'abonar d'acord amb el que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i han de cotitzar de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

Secció 3a  
Vacances i permisos

Article 36  
Vacances

Tots els treballadors inclosos en aquest conveni gaudeixen anualment d'un període retribuït de vacances de 31 dies naturals. Almenys 15 dies han de ser concedits en l'època estiuenca i de forma continuada, excepte que hi hagi un pacte entre les empreses i els treballadors, la resta es pot gaudir en una altra època. S'entén per època estiuenca el període comprès entre l'1 de juny i el 15 d'octubre, ambdós inclosos. En el cas que per necessitats del servei els 15 dies no poden gaudir-se en època estiuenca, cal compensar-ne el gaudi fora d'aquesta duplicant la durada dels dies. Per tenir dret a l'augment de vacances com a compensació pel fet de no gaudir de 15 dies en l'època estiuenca, cal que el treballador o treballadora hagi prestat servei efectiu durant la major part d'aquesta època.

Això no obstant, el treballador o treballadora té dret a gaudir de 21 dies de vacances de forma continuada, amb justificació prèvia i posterior, quan hagi de fer un desplaçament fora del territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari laboral de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el

part o la lactància o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'ET, el treballador o treballadora té dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Article 37  
Permisos retribuïts

El treballador o treballadora de les empreses afectades per aquest conveni, amb avís previ i posterior justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següents:

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

b) Necessitats d'atendre personalment assumptes propis que no admeten demora: fins a 5 dies, amb demostració prèvia 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 concorrin en el cas.

c) Tres dies pel naixement de fill o filla, o per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repos domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet convivent. Quan per aquest motiu el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on es troba ubicat el centre de treball, el permís ha de ser de 5 dies.

En els casos prevists en aquest apartat, i en el cas que sorgeixin complicacions greus en el part o en el tractament de les malalties greus o l'hospitalització, degudament justificades, cal incrementar en dos dies el període de permís retribuït.

d) Trasllat de domicili: 2 dies.

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

f) Amb la comunicació prèvia a l'empresari i això amb la deguda antelació, el treballador o treballadora pot acompanyar qualsevol dels seus fills o filles menors de dotze anys, o si són disminuïts físics o psíquics qualsevol quina sigui la seva edat, al metge que necessitin per a la seva atenció, amb dret a la retribució com si estigués treballant, sempre que sigui, en tot cas, degudament justificada l'assistència al facultatiu o facultativa.

Aquest permís ha de ser de vint hores, com a màxim, per any natural, sempre que la jornada del treballador o treballadora sigui completa; en cas contrari, cal reduir-lo en la proporció que correspongui.

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

g) Llicència per estudis. És preceptiva la concessió de llicències que els treballadors sol·licitin per estudis, millores o perfeccionaments professionals, sempre que redunin en benefici del seu treball exercit. Aquesta llicència només s'ha de concedir quan l'horari docent no pugui fer-se compatible amb l'horari de treball i, si és el cas, no pot excedir de sis hores setmanals.

S'entén també per llicència d'estudis el temps indispensable que el treballador o treballadora hagi d'emprar per assistir als exàmens per obtenir el permís de conduir.

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

h) El treballador o treballadora, avisant amb l'antelació suficient que sigui possible, té dret a permís retribuït pel temps necessari per acudir a consulta mèdica, cosa que ha de justificar mitjançant volant mèdic de l'IB-Salut o organisme que el substitueixi.

i) El temps indispensable per acudir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de dur-se a terme dins 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 les noces tenen lloc fora de l'illa en què es trobi l'establiment on presti els serveis el treballador o treballadora, aquest permís s'ha d'incrementar en un dia més, i en dos dies si és fora de la comunitat balear.

k) Per fer 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 atenció directa algun menor de vuit 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 l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

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

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

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

ll) Els treballadors 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, del fill o filla menor d'un any. La dona per voluntat seva 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 d'aquesta reducció horària al descans per maternitat, que es prolongarà, en el cas de jornada a temps complet, en tres setmanes, i en la de temps parcial, en 42 dies.

#### Secció 4a

#### Reserva de llocs de treball i excedències

#### Article 38

#### Excedència per maternitat/paternitat o atenció de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència especial amb reserva de lloc de treball i garantia de reincorporació automàtica quan el motiu d'aquesta sigui atendre personalment i directament fills menors de quatre anys, tant si ho és per naturalesa o per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta situació d'excedència no pot excedir de quatre anys i s'extingeix, en tot cas, en complir el fill o filla quatre anys d'edat. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors que hagin de tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta farà que acabi, si és el cas, la que es gaudia.

El treballador o treballadora pot deixar sense efecte la situació d'excedència prevista en aquest apartat a fi d'anticipar la reincorporació al seu lloc de treball, sense necessitat d'esgotar el període per al qual hagi sol·licitat l'excedència, cosa que ha de fer amb una comunicació prèvia per escrit a l'empresa en el termini d'un mes d'antelació.

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

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst en aquest article, es poden sol·licitar una o unes quantes pròrrogues fins a esgotar el període màxim establert.

Pel que fa a la resta, cal ajustar-se a allò que disposa la legislació vigent en cada moment.

#### Article 39

#### Excedència per càrrecs sindicals

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

a) Obligació per part del treballador o treballadora de preavisar l'empresa per mitjà d'un escrit amb un mes d'antelació abans de sol·licitar l'excedència i també amb un mes abans de cessar en el seu treball.

b) Dret a l'excedència forçosa, amb dret al lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre dura l'exercici del seu càrrec representatiu; cal que es reincorpori al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) En acabar l'excedència i sempre que el treballador o treballadora sol·liciti reingressar amb l'antelació indicada, les empreses estan obligades a admetre'l immediatament al seu antic lloc de treball. L'empresa està facultada per rescindir sense cap indemnització el contracte del treballador contractat interinament per cobrir la vacant produïda per l'excedent.

#### Article 40

#### Excedència voluntària especial

Tots els treballadors afectats o per aquest conveni amb, com a mínim, una antiguitat a l'empresa d'un any tenen dret a sol·licitar a l'empresa una excedència especial d'un a cinc anys. En l'escrit de sol·licitud han de fer constar el termini de durada de l'excedència que demanen.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim previst en aquest article, es poden sol·licitar una o unes quantes pròrrogues fins a esgotar el període màxim establert.

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

Les empreses poden cobrir la vacant de la persona 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 defunció

En el cas de defunció del cònjuge del treballador o treballadora, o de la persona amb qui conviski com a parella, unida per vincles sentimentals, i si queda algun fill o filla menor de 14 anys, aquest 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.

Aquesta excedència, que ha de ser justificada, ha de tenir una durada màxima de trenta dies naturals, a comptar a partir del segon o cinquè dia, segons el que sigui procedent, de la defunció i el beneficiari o beneficiària l'ha de sol·licitar a l'empresari mitjançant l'escrit corresponent, en el qual ha de concretar-se 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 de baixa per incapacitat temporal, derivada de les contingències de malaltia comuna o accident no laboral, han de percebre, a càrrec de l'empresa, a partir del quart dia en aquesta situació, el cent per cent de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins els darrers dotze mesos anteriors a la baixa o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats si no arriben a aquest període.

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

En els casos de situacions d'incapacitat temporal per contingències professionals, els treballadors han de percebre a partir del primer dia en aquesta situació el cent per cent de la mitjana de les quantitats salarials realment percebudes per tots els conceptes dins els darrers dotze mesos anteriors a la baixa o, si escau, la part proporcional dels mesos treballats si no arriben a aquest període.

No obstant això i per a qualsevol classe de contingències, s'exclouen d'aquesta mitjana, amb caràcter general, les quantitats que, si és el cas, hagin pogut percebre els treballadors en concepte d'hores extraordinàries dins els darrers dotze mesos anteriors a la baixa o la part proporcional dels mesos treballats si no arriben a aquest període.

De conformitat amb l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, aquests estan obligats a informar les empreses, dins el termini establert i en la forma escaient, del domicili exacte en el qual es pugui verificar l'estat de malaltia o accident. Si el treballador o treballadora no facilita aquesta dada o la facilita de forma inexacta per causa que li sigui imputable no té dret al complement ni a la diferència a càrrec de l'empresa.

#### Article 43

##### Maternitat i paternitat

1. A l'efecte de la prestació per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment previ durant els períodes de descans que es gaudeixin per aquestes situacions, d'acord amb el que preveu el punt 4 de l'article 48 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, i el paràgraf vuitè de l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Respecte de la prestació econòmica, cal regir-se per l'article 133 bis del Real decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, i la resta de normes concordants que hi siguin d'aplicació, de manera que l'empresari queda exonerat d'abonar les prestacions econòmiques en règim de pagament delegat.

2. Suspensió del contracte de treball per paternitat. En els casos de naixement de filla o fill, adopció o acolliment cal atènyer-se a allò que disposa l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors i la resta de normes de desplegament.

#### Article 44

##### Jubilació parcial

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

Les empreses estan obligades a contractar simultàniament una treballadora o un treballador en situació de desocupació o que treballi 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).

— El percentatge de reducció de jornada ha de ser el màxim previst legalment en l'apartat 1 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social (75%), si bé aplicant per a cada un dels anys a partir de 2008 el règim de transitorietat previst en la nova disposició transitòria dissetena, apartat 3, d'aquesta llei, incorporada per la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social, això és: el 2009, el 82%; el 2010, el 80%; el 2011, el 78%, i a partir del 2012, el 75%.

— Durant el període que transcorri entre l'inici de la jubilació parcial i el cessament definitiu per jubilació total en cap cas pot reduir-se el percentatge màxim de reducció de jornada.

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

— En els casos de reduccions de jornada del 85%, a l'empara de l'apartat 2 c) de l'article 166, de la Llei General de la Seguretat Social, és exigible en tot cas el mutu acord entre el treballador o treballadora i l'empresa.

#### Article 45

##### Jubilació especial als 64 anys

La jubilació especial als 64 anys, amb dret a percebre el 100% de la pensió, i amb la substitució prèvia del treballador o treballadora jubilat per un altre o mitjançant el contracte de substitució, segons el que estableix el Reial decret 1194/1985, cal regir-se per les disposicions legals que regulen o en un futur puguin regular aquesta matèria.

És necessari, en tot cas, l'acord entre el treballador o treballadora i l'empresa per acollir-se a allò que s'ha estipulat abans. Aquest acord ha de formalitzar-se per escrit.

En cas de desacord, el treballador o treballadora afectat pot acudir a la

Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància, per mitjà d'alguna de les parts firmants d'aquest conveni col·lectiu, a fi de sol·licitar que interpreti el desacord.

La jubilació prevista en aquest article es durà a terme només en el cas que el treballador o treballadora tingui cobert el període de carència mínim per gaudir del dret a la pensió de jubilació.

#### Article 46

##### Ajuda per estudis

Durant el període comprès entre l'1 d'abril de 2009 i el 31 de març de 2011 i per als treballadors que tinguin fills o filles en edat escolar entre 3 i 16 anys d'edat, s'estableix una ajuda econòmica de 43,07 euros per cada fill o filla, com a mínim, que les empreses han d'abonar una vegada cada any al mes d'agost.

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

#### Article 47

##### Assegurança d'accidents

Les empreses han de subscriure una pòlissa o contracte d'assegurances d'accidents, laborals i no laborals, que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent total, absoluta i gran invalidesa per un import de 7.200 euros, a favor de la persona afectada o, si és el cas, dels seus beneficiaris o beneficiàries o hereus o hereves legals.

Aquesta actualització de capital és exigible a partir de l'1 de gener de 2010.

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

#### Article 48

##### Diètes i despeses de viatge

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

#### Article 49

##### Quilometratge

Durant el període comprès entre l'1 d'abril de 2009 i el 31 de març de 2011, les empreses han d'abonar als seus treballadors que utilitzin vehicle propi per dur a terme la seva tasca 0,27 euros per quilòmetre.

Aquesta quantitat ha de ser revisada a partir de l'1 d'abril de cada any, en els mateixos termes que es preveuen per fer la revisió econòmica en l'article 22 del conveni.

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

#### Article 50

##### Atencions al personal

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

#### Article 51

##### Uniformitat

Els treballadors s'han de presentar als llocs de treball respectius en la forma adequada a la tasca que tinguin assignada a la seva empresa i d'acord amb la categoria d'aquesta. En tot cas, han de presentar-se al seu lloc de treball vestits correctament i endreçats.

Les empreses estan obligades a lliurar als treballadors les peces de treball que necessitin quan aquestes siguin necessàries per dur a terme el seu treball, amb el deure correlatiu d'usar-les durant la jornada.

Les empreses que exigeixin als seus treballadors que usin uniforme o roba de feina que no siguin d'ús comú en la vida ordinària dels treballadors n'han de pagar el cost.

Les empreses que exigeixin als seus treballadors utilitzar un determinat

tipus de vestit, jaqueta i corbata incloses, els han de facilitar les peces adequades, que no són obligatòries quan no se subministren.

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

#### Capítol VIII

#### Inaplicació del règim salarial

#### Article 52

#### Clàusula de desvinculació salarial

Els percentatges d'increment salarial acordats en aquest conveni no són d'aplicació necessària o obligada a les empreses en què s'acreditin, objectivament i fefaentment, situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els exercicis comptables dels dos darrers anys i les previsions per a aquest exercici.

L'òrgan competent per autoritzar que no s'apliqui allò que s'ha estipulat en el conveni col·lectiu és de forma exclusiva la Comissió Paritària d'aquest, és nul qualsevol altre pacte d'àmbit inferior, i s'acorda el procediment de l'arbitratge en cas de desacord en la Comissió Paritària.

Amb aquest fi, la Comissió Paritària ha d'elaborar les condicions i el procediment per no aplicar el règim salarial establert, d'acord amb les normes següents:

a) De manera obligada, cal comunicar a les parts la intenció de fer la desvinculació salarial, i també cal lliurar informació àmplia i suficient i per escrit. S'estima com a documentació mínima la còpia del dipòsit de comptes en el Registre Mercantil, o, si és el cas, una altra documentació corresponent a la situació de l'empresa, així com l'oferta concreta d'increment que aquesta hagi proposat.

b) S'han d'establir continguts de procediment (terminis de sol·licitud, òrgans de seguiment competents, temporalitat de l'aplicació, fórmules de remissió a arbitratges, etc.), i també les fórmules perquè les empreses que, si és el cas, s'hagin despenjat en haver sanejat la seva situació tornin a aplicar el conveni i acordin els increments aplicables. A aquest efecte, les empreses han d'aplicar un increment progressiu de salari si superen les circumstàncies econòmiques adverses, fins a arribar a l'aplicació de les taules salarials establertes amb caràcter general en el conveni.

c) Exigència de plans de viabilitat i de reconversió econòmica que impedeixin el recurs sistemàtic de la mateixa empresa a aquesta situació.

#### Títol segon

#### Drets col·lectius. Drets i seccions sindicals

#### Article 53

#### Comitè intercentres

D'acord amb el que estableix l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, a les empreses on hi hagi una dispersió de centres en diversos municipis i illes, cal constituir-hi un comitè intercentres com a òrgan de representació col·legiat, per resoldre totes les qüestions que, excedint de les competències pròpies dels comitès de centre o delegats de personal, per ser qüestions que afecten uns quants centres d'una mateixa empresa, hagin de ser tractades amb caràcter general.

Cal aplicar al comitè intercentres allò que disposa l'article 65 de l'Estatut dels treballadors. El nombre màxim de components del comitè intercentres ha de ser de 13; els membres han de ser designats d'entre els components dels distints comitès de centre o delegats de personal, i en la constitució i la composició del comitè cal respectar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals a l'empresa.

Els sindicats duren a terme la designació a què fa referència l'apartat anterior 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 als taulells 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 seves decisions en les matèries que siguin competència seva són vinculants per a la totalitat dels treballadors.

Igualment, es pot crear, basant-se en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el comitè de seguretat i salut a l'empresa o grup d'empreses, la forma en què ha d'articular-se la consulta i la participació dels treballadors a l'empresa en la matèria que aquesta norma regula.

#### Article 54

#### 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: 20 hores
- De 251 a 500 treballadors: 30 hores
- De 501 a 750 treballadors: 35 hores
- De 751 treballadors en endavant: 40 hores

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

Igualment, poden ser transferides aquestes hores en favor d'un o més membres del comitè d'empresa o delegats de personal de la mateixa central sindical. Aquesta transferència ha de ser comunicada a l'empresa abans de començar el trimestre natural.

#### Article 55

#### Facultats dels representants legals dels treballadors

Les facultats dels delegats de personal, del comitè d'empresa i/o dels centres de treball són les que regula la Llei vigent.

#### Article 56

#### Seccions sindicals

A les empreses amb una plantilla que excedeixi de 100 treballadors i quan les centrals sindicals hi tinguin una afiliació superior al 20% de la plantilla, la representació del sindicat o la central ha de ser exercida per un delegat o delegada que, necessàriament, ha de ser un treballador en actiu de l'empresa.

El delegat o delegada de la secció sindical de l'empresa ha de tenir els drets següents:

a) Convocar assemblees del seu sindicat al centre de treball i fora de les hores de treball, amb l'únic requisit de comunicar a l'empresa amb 48 hores d'antelació la data en què es farà la reunió. En cap cas, pot fer-se una nova assemblea sense que hagin transcorregut dos mesos des de l'anterior.

b) Disposar d'un tauler d'anuncis en què es poden inserir comunicacions; a aquest efecte, n'han d'enviar una còpia prèviament a l'empresa.

c) Disposar del crèdit d'hores mensuals retribuïdes concedides als delegats de personal o membres del comitè d'empresa en el cas en què no hi concorri la condició de delegat de personal o membre del comitè d'empresa.

d) Reunir-se amb el seu sindicat a l'empresa si les condicions del local ho permeten.

#### Article 57

#### Quotes sindicals

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

#### Article 58

#### Càrrecs sindicals

Els treballadors que, afectats per aquest conveni, exerceixin o no càrrecs sindicals representatius de caràcter provincial, siguin designats pel seu sindicat per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu tenen dret durant la negociació d'aquest a disposar de les hores necessàries per dur a terme aquesta tasca. Aquestes hores han de ser degudament retribuïdes. En cap cas, el sindicat pot designar, entre els qui no exerceixin aquesta representació sindical, més de dos membres d'aquesta 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 59

#### Els representants de les centrals sindicals

Els representants de les centrals sindicals que acreditin documentalment tenir més del 20% de representants en el sector del comerç afectat per aquest conveni poden visitar les empreses on hi hagi delegats de personal o membres del comitè d'empresa o delegats sindicals pertanyents a la seva central per tractar de solucionar els problemes de caràcter laboral que puguin presentar-se en el si de les empreses.

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

A les reunions que es facin, que han de tenir lloc al centre de treball de l'empresa, hi pot assistir l'empresa o una persona que la representi.

En cap cas, les reunions poden excedir de dues hores de durada, i tampoc no hi pot haver més de dues reunions al mes.

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

Els representants sindicals que signen aquest conveni i els qui tinguin més del 20% de representativitat en el sector poden desenvolupar la seva activitat a les empreses afectades per aquest conveni amb plenes garanties.

#### Article 60

##### 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 amb una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, el fet de no dur a terme treball nocturn o treball per torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de feina no resulti possible o, a pesar de l'adaptació, les condicions d'un lloc de feina 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 mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'ocupar un lloc de feina o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, amb la consulta prèvia 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'apliquin en els casos de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc anterior.

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

3. Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pot exigir-se 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 protegir la seva seguretat o la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

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

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

#### Article 61

##### Salut laboral

Les empreses han de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors adoptant totes les mesures que siguin necessàries i, més concretament, les que es refereixen a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els treballadors han de vetlar perquè es compleixin les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin.

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

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

Per dur a terme les seves funcions, els delegats de prevenció de riscos laborals disposen d'un total d'hores mensuals retribuïdes:

- Centres de treball de fins a 30 treballadors: 5 hores/mes
- Centres de treball de 31 a 50 treballadors: 10 hores/mes
- Centres de treball de 51 a 100 treballadors: 15 hores/mes
- Centres de treball de 101 a 250 treballadors: 20 hores/mes
- Centres de treball de més de 250 treballadors: 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 constituir la Comissió Paritària Sectorial, segons s'estableix en la disposició addicional quarta d'aquest conveni col·lectiu.

#### Article 62

##### 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 reduir la jornada de treball en els mateixos termes establerts per reduir la jornada per guarda legal que es preveu en l'Estatut dels treballadors i en aquest conveni, a més de modificar el període de vacances.

2. La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de feina a la localitat on prestava 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 categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests casos, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants que hi ha 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.

En haver acabat aquest període, la treballadora pot optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest darrer cas, s'extingeix l'obligació de reservar el lloc.

3. El contracte de treball es pot suspendre 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 ha de tenir una durada inicial que no pot excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per a un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

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

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

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

6. S'entén per treballadora víctima de la violència de gènere als efectes prevists en aquest conveni l'expressament declarada com a tal per aplicació de



la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

#### Article 63

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual en el lloc de feina

#### I. Introducció

Aquest apartat és el resultat de la negociació del conveni col·lectiu de comerç i d'un acord entre les parts, l'objecte de les quals és fomentar polítiques i pràctiques que estableixin uns entorns laborals lliures de l'assetjament sexual, i, d'altra banda, un establir un protocol d'actuació per reglamentar els procediments que s'han de 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 pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, en què s'utilitzin 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 l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.»

Amb referència a la nostra normativa interna, l'article 4 de l'Estatut dels treballadors disposa que tots els treballadors tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual».

Finalment, el Codi de conducta elaborat en el si de la Comissió de les Comunitats Europees proposa la definició següent:

«L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Això pot incloure comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats.»

«Es considera com a tal si la conducta és indesitjada, irraonable i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos superiors i companys) s'utilitza de forma explícita o implícita en prendre una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació en la feina, sobre els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a la feina, i/o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, 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 adoptar, amb les adaptacions oportunes, el Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació d'aquesta comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina.

L'objecte del Codi de conducta, que haurà de difondre's en el si de les empreses, és proporcionar a les empreses i als treballadors 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 l'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 és simplement que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, cal valorar la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual el treballador o treballadora mateix 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 d'aconseguir que cessi en la seva actitud.

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

Aquest procediment pot ser adequat en els casos en què l'assetjament

laboral no directe sinó ambiental, en què allò afectat és l'entorn laboral, i es crea un ambient de feina ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2. Procediment formal: en els casos en què, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no resulti adequat, cal iniciar un procediment formal.

— Aquest s'ha d'iniciar amb la presentació d'una denúncia en què ha de figurar una llista d'incidents tan detallada com sigui possible i elaborada pel treballador o treballadora que sigui objecte de l'assetjament sexual.

La denúncia s'ha de d'adreçar, a elecció del treballador o treballadora, a un membre del departament de recursos humans o de personal o a un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si així ho decideix el treballador o treballadora, pot remetre una còpia de la denúncia als representants legals del personal.

— La denúncia implica obrir immediatament un expedient informatiu encaminat a esbrinar els fets, donar tràmit d'audiència a totes les persones intervinents, inclosos els representants legals dels treballadors si així ho ha decidit la persona treballadora afectada, i practicar totes les diligències que es considerin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets succeïts.

Durant la tramitació d'aquestes actuacions cal possibilitar a la persona denunciada, si així ho vol, el canvi de lloc de feina, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió respecte d'aquest tema.

Les intervencions dels representants legals dels treballadors, tant com la de possibles testimonis i de tots els actuants, han de tenir caràcter confidencial, ja que afecten directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones. Cal observar el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona que n'és objecte.

— La constatació que hi ha assetjament sexual dóna lloc a la imposició de les sancions greus previstes en l'Estatut dels treballadors.

— 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 denunciada, ans al contrari, cal supervisar amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeixi.

Així mateix, i sempre que això sigui possible, cal procurar una organització de la feina que impedeixi el contacte continu dels treballadors afectats.

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

#### Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

I. La direcció de l'empresa manifesta la seva preocupació i el seu compromís d'evitar i de resoldre els casos d'assetjament sexual. A aquest efecte, expressa el seu desig que tots els treballadors siguin tractats amb dignitat, sense permetre ni tolerar l'assetjament sexual a la feina.

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

III. Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat de tothom. Per la seva part, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeixi assetjament sexual en els sectors que té sota la seva responsabilitat.

IV. Els treballadors tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals han de ser tractades amb seriositat, promptitud i confidencialment. Aquestes han de contenir la descripció dels incidents i han de ser dirigides, a elecció del treballador o treballadora, a un membre del departament de recursos humans o de personal o a un membre de la direcció de l'empresa.

Així mateix, si el treballador o treballadora ho vol, cal 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 la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, ha de ser considerada com a falta molt greu. El fet que aquesta conducta es dugui a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.»

Si un treballador o treballadora incorre en conductes constitutives d'assetjament sexual, ha de ser sancionat o sancionada d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

#### Article 64

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

#### 1. Declaració de principis

Tots els treballadors tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris 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 treballadora té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

En els darrers temps l'assetjament moral (mobbing) està ocasionant no pocs danys en la salut dels treballadors, que per desgràcia són víctimes d'algun tipus de conducta que hi està relacionada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, irraonables i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en un grau màxim, han de ser tractades en un context o procediment intern de conflictes que, sense rebutjar l'ús de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o treballadora assetjats, ens permeti actuar amb promptitud al lloc del problema, tractar les denúncies amb seriositat i confidencialitat, per protegir la intimitat del treballador o la treballadora, i tenir tolerància zero amb qui prengui perseguir o represaliar la persona denunciada.

Les parts firmants d'aquest acord, conscients de la importància que aquest fenomen laboral està adquirint, es comprometen a fer l'esforç necessari encaminat a crear i/o mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i la llibertat de tots els treballadors 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 sistemàtica durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pot tenir fins a 45 formes d'expressió diferents, encaminades totes a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup. El resultat de tot això, si es manté en el temps, és 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 un conflicte.
- Prohibir a altres companys o altres companyes que hi col·laborin.
- Obligar-li a executar tasques que estiguin en contra dels seus principis.
- Obligar-la a repetir una vegada i una altra feines que ja han estat acabades.
- Traçar-li objectius o obligar-la a fer projectes difícils d'acomplir.
- Frenar projectes. Assignar-li missions sense sentit o llevar-li responsabilitats, i deixar-la sense feina per fer.
- Impedir que estigui informada.
- Infondre por perquè no parli amb altres superiors.
- Ignorar la seva presència o referir-s'hi com si fos invisible; no dirigir-li la paraula.
- Induir a errors premeditadament o oferir-se a millorar una feina i afegir-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'una feina ben feta.
- No premiar-la ni donar-li incentius.
- Destruir assoliments.
- Donar-li més feina de la pactada, fins i tot més que a altres persones.
- Assignar-li discriminadament les pitjors feines.
- Denigrar el seu treball comparant-lo amb el d'altres treballadors sense indicar-li com es vol que es faci la feina.
- Restringir-li les possibilitats perquè pugui aclarir la seva posició o els seus punts de vista.
- Utilitzar tàctiques de desestabilització.
- Traslladar-la a un altre despatx, zona, departament o simplement canviar-la de taula, a fi de separar-la dels seus companys i de fer-la sentir que molesta.
- Excloure-la de qualsevol esdeveniment que organitzi l'empresa o de qualsevol activitat social.
- Denigrar-la davant superiors.

- Rebutjar les seves propostes des del principi sense argument raonable.
- Responsabilitzar-la d'errors comesos per altres persones.
- Facilitar-li informació errònia.
- Negar-li la possibilitat de fer cursos de formació i reciclatge.
- Assignar-li tasques en què sempre depengui d'algú.
- Controlar-la i vigilar-la constantment d'una forma inclement.
- Obrir la seva correspondència.

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

- Parla malament directament i indirectament, dóna males referències per a futurs projectes, calúnnia i degrada la professionalitat o la imatge personal de la víctima.
- Critica la seva vida privada, la seva família, els seus fills, el seu marit o esposa, etcètera.
- Parla malament d'altres i inventa històries que alguns companys o companyes diuen per atemorir més si és possible la persona assetjada i fer que s'aïlli encara més.
- Fa crítiques permanents a la seva forma de vida.
- Es riu i es burla de la seva vida privada.
- Vol dirigir la seva vida privada.
- Vol fer-la semblar confusa, massa lenta mentalment, poc creativa, malalta mental o emocionalment dependent.
- Es burla de les seves presumptes discapacitats o de les reals en el cas que la víctima les pateixi.
- Imita gestos, la veu, la manera de caminar, de moure's o altres qualitats en to de burla.
- Ataca les seves creences polítiques, religioses o sindicals.
- L'acusa en públic de conductes falses per crear animadversió.
- Parla malament i en semisecret, xiuxiuejant en presència de la persona maltractada.
- Difon rumors malintencionats, tant si són certs com si no.
- Fa contínuament comentaris maliciosos respecte de la persona assetjada.

En aquesta fase la persona assetjada sol tenir algun tipus de reacció, ja comença a ser conscient del maltractament, és el moment en què la víctima diu «això ja és massa». Però l'assetjament no acaba aquí, encara hi ha una altra fase més violenta, és quan la persona que assetja:

- Crida i insulta, per accentuar suposats errors de la víctima.
- Amenança.
- Pretén aterrir la víctima per qualsevol mitjà al seu abast.
- Critica i menysté el treball de la víctima en presència de companys o companyes, o el compara amb altres de suposadament millor.
- Provoca verbalment i fins i tot físicament la víctima a fi d'induir-la a reaccionar de forma descontrolada.
- Té comportaments explícits de maltractament verbal i físic.

#### Conseqüències per a la víctima

Les parts firmants d'aquest protocol reconeixen i estan convençudes que el sotmetiment 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 distints àmbits de l'entorn on es mou la víctima.

Aquestes conseqüències estan molt pròximes a les patologies de l'estrès; algunes de les més importants són les conseqüències següents:

Per al treballador o treballadora afectat, hi pot haver conseqüències de caire 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 feina pot generalitzar-se a altres situacions. Poden donar-se també altres trastorns emocionals com el sentiment de fracàs, impotència i frustració, baixa autoestima o apatia. La poden afectar distints tipus de distorsions cognitives o pot 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 la persona afectada, amb l'objecte de disminuir l'ansietat, desenvolupi comportaments substitutius (drogues, alcohol o qualsevol altre tipus d'addiccions) que, a més de constituir comportaments patològics en si mateixos, es troben en l'origen d'altres patologies.

a) La durada excessiva o la magnitud de la situació d'assetjament moral poden donar lloc a patologies més greus o agreujar problemes preexistents. Així,

és possible trobar quadres depressius greus, amb individus amb trastorns paranoïdes i, fins i tot, suïcides.

Pel que fa al caire físic, podem trobar-nos amb diverses manifestacions de patologia psicosomàtica: des de dolors i trastorns funcionals fins a trastorns orgànics.

b) Pel que fa a l'organització del treball, està constatat que el fet que hi hagi treballadors amb aquest tipus de problemes afecta el desenvolupament de la feina; la distorsió que es produeix per la falta de comunicació i col·laboració interfereix en les relacions que els treballadors han d'establir per dur a terme les tasques.

Per aquest motiu, es produirà una disminució en la quantitat i qualitat del treball desenvolupat per la persona afectada, la dificultat o la impossibilitat de fer feina en grup i problemes als circuits d'informació i de comunicació. D'altra banda, es produirà 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 la quantitat d'accidents.

c) Pel que fa al nucli familiar i social de la persona afectada, aquest patirà les conseqüències de tenir una persona pròxima amargada, desmotivada, sense expectatives ni ganes de fer feina, i que patirà possiblement algun tipus de trastorn psiquiàtric, amb addicció o sense.

d) Pel que fa a la comunitat, diversos estudis que tracten de l'impacte econòmic d'aquest tipus de problema per a la comunitat assenyalen que no cal menystenir les conseqüències que a aquest nivell es produeixen: la pèrdua de força de feina, costos assistencials per malalties, costos de les pensions d'invalidesa, etc.

#### Intervenció

Per afrontar aquest tipus de problemes, les parts firmants d'aquest protocol es comprometen a les accions següents:

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

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

3. Es constituirà un servei intern de psicologia al qual podran accedir els treballadors que ho trobin convenient, o els seus representants si així ho volen els treballadors afectats.

4. Per aconseguir els objectius desitjables i perseguits per les parts firmants, s'aplicaran uns procediments.

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

#### A.1. Procediment informal:

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 comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és humiliant, que molesta i que obstaculitza dir a terme la seva feina.

A.1.2. Si resulta que a la persona assetjada li resulta difícil per qualsevol circumstància que hi concorri, aquesta persona pot triar un representant legal, que immediatament transmetrà el missatge.

A.1.3. Si una vegada que ha rebut el missatge la persona que assetja continua amb el seu comportament o resulta inadequat resoldre el problema de manera informal, cal iniciar el procediment formal.

#### A.2. Procediment formal

Aquest s'inicia amb la presentació d'una denúncia en què ha de figurar una llista d'incidents, tan detallada com sigui possible, elaborada per la persona que sigui objecte d'assetjament. La persona a la qual s'ha d'adreçar la denúncia serà, a elecció del treballador o treballadora, un membre del departament de recursos humans, de la direcció de l'empresa, el psicòleg o psicòloga del servei de prevenció de riscos laborals o el metge o metgessa del mateix servei de prevenció. Quan el treballador o treballadora no s'hi oposi, se n'ha de remetre una còpia als representants legals dels treballadors al centre de treball, i que a peti-

ció de la persona afectada poden intervenir en nom seu.

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

A.2.1. La denúncia implica obrir un expedient informatiu encaminat a esbrinar els fets; donar tràmit d'audiència a totes les persones intervingents, inclosos els representants legals dels treballadors si així ho ha decidit la persona treballadora afectada, i practicar totes les diligències que es considerin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets succeïts. L'expedient s'ha d'instruir sota els principis de rapidesa i confidencialitat.

El Comitè de Seguretat i Salut ha de vetlar per una assistència estructural i sòlida que ajudi la persona assetjada a defensar-se dels seus assetjadors i a eliminar els mètodes d'influència d'exercici de l'assetjament, «tractament d'urgència» (pot ser el trasllat, només mentre durin les investigacions i arribi el desallotjament del plet).

A.2.2. Cal requerir el diagnòstic psicològic resultant de l'examen mèdic i de veracitat obligatori que ens assenyali la ruta que s'ha de seguir, segons l'anàlisi de la simptomatologia presentada per la persona afectada, en el qual es combinin serveis especialitzats del camp jurídic, accions legals per 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. A més s'ha de procurar que el procés sigui el més ràpid possible i que sigui confidencial.

A.2.4. Perquè el procés o el possible judici no es converteixin en desencadenants d'una depressió o problemes més grans, la persona afectada pot donar potestat als representants legals dels treballadors perquè actuïn.

A.2.5. Si amb l'acció en els tribunals, o bé davant la jurisdicció penal per les distintes conductes que hagin pogut tenir lloc (lesions, coaccions, amenaces), o 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 contra la figura demandant, atès com és de complicat el tema. A partir d'aquest moment, cal prestar una atenció especial perquè no es torni a repetir els fets, i fins i tot cal reorganitzar els llocs de feina per evitar la proximitat entre les persones implicades.

A.2.6. La constatació que hi ha assetjament moral dóna lloc a la imposició de les sancions que es prevegin en el conveni que sigui d'aplicació en el capítol de faltes i sancions i 54.2 c) de l'Estatut dels treballadors. En el cas que la persona culpable sigui algun directiu o directiva de l'empresa a qui no sigui aplicable el conveni col·lectiu, l'empresa ha d'adoptar la mesura adequada perquè no pugui accedir de cap manera al treballador o treballadora víctima d'aquest maltractament psicològic.

#### Article 65 Medi ambient

La preocupació creixent per l'estat del medi ambient a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fa que les parts signants continuïn mantenint en aquest conveni col·lectiu el seu compromís per millorar de manera continuada el comportament mediambiental de totes les empreses i dels treballadors que es dediquen a l'activitat del comerç de qualsevol classe, tant a l'engròs com al detall.

Aquest comportament s'ha de sustentar en el reconeixement dels drets i deures de les parts, i s'ha de basar en el treball comú de la direcció i dels treballadors 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 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 la utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides a les persones usuàries i clients i clients de les empreses.
- Aconseguir una bona comunicació entre les empreses i la societat en aquesta matèria.
- Fomentar i garantir la formació i la participació dels treballadors 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 66

##### Igualtat en el treball

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

D'aquesta manera, a les empreses no s'ha de tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria en la seva organització i cohabita con diferents realitats socio-demogràfiques i que integra en la seva cultura per conviure i enriquir els seus valors. La diversitat mateixa de l'organització per la seva particularitat individual i la integració d'aquestes realitats són la base per a una cultura sense pràctiques discriminatòries i una garantia d'una efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats professionals. Així mateix, és pretén superar el plantejament basat exclusivament en la prohibició de discriminar per adoptar una perspectiva més àmplia que comprèn l'obligació d'impedir la discriminació i de 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 empresàries assumeixen els principis i compromisos següents, que conformen la seva política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

1) Pel que fa a la transversalització de la gestió de la igualtat, les actuacions en aquest àmbit han de partir dels plans estratègics amb la definició d'objectius concrets. Els plans d'igualtat tenen el suport institucional de la direcció.

2) Els plans d'igualtat d'oportunitats han de contribuir a fonamentar l'òptica de la igualtat ja present i promoguda en totes les estratègies que es desenvolupen en la gestió de les empreses, així com la promoció i la participació de la dona en tots els nivells.

3) Cal fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles de les empreses, independentment del seu sexe, per aconseguir la presència qualitativa de les dones, i amb això l'eficàcia i l'eficiència de l'organització.

4) S'han d'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 pels dos.

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 discriminatòris i evitin l'ús sexista del llenguatge.

6) Amb referència a la imatge i la 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 posa en pràctica el PIDHER (Pla d'igualtat entre dones i homes en els centres de treball o empreses respectius).

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

A) Consideracions generals. La pretensió d'abordar un pla d'igualtat com el PIDHER i la implicació en aquest projecte suposen 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 un seguiment dels PIDHER en conjunt, de manera que les mesures que s'implantin a curt termini es consolidin i així mateix s'aconsegueixin 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 6 persones, tres de la patronal i tres dels sindicats.

B) Objecte i abast. Aquests plans d'igualtat tenen com a objectiu promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en la feina i l'ocupació incrementant el nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació, i minoritzant progressivament la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe que hi ha en l'organització de les empreses de comerç.

Per això, en les distintes fases de la implantació del pla es posaran en

marxa accions els objectius de les quals pretenen:

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 que avui poden ser exercits pels dos.

3) Sensibilitzar i preparar totes les persones integrants de les plantilles perquè afavoreixin la igualtat de tracte i oportunitats, eliminin els tractes discriminatòris 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 i/o empresa, el Pla proposa elaborar «plans de situació o diagnòstics» per conèixer la situació respecte de la gestió interna que es fa 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 a l'empresa; detectar si hi ha possibles desigualtats per raó de sexe i poder així contribuir a avançar a eliminar-les incorporant oportunitats de millora, i també servir de base per elaborar els plans d'acció corresponents.

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

D'aquesta manera, s'utilitzarà 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 abasta totes les empreses a les quals afecta aquest conveni, durant la vigència del qual s'incorporaran les mesures concretes i les bones pràctiques que l'Observatori de la Dona consideri testades i consolidades. Del seguiment d'aquestes se'n farà partícip tot el sector. Les parts signants es poden dotar, si ho consideren oportú, d'una subcomissió de treball específica en 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 d'una proposta d'estil sobre la utilització del llenguatge no sexista; revisió de documents sobre l'ús de llenguatge discriminatòri; 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: avaluació ergonòmica de llocs i/o tasques i definició d'aquests segons criteri ergonòmic de protecció de la població treballadora femenina; pla d'avaluació i adaptació del lloc o de les condicions de treball per a dones embarassades; pla de tractament amb 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 o temps parcial; 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 comandament i de gestors les llicenciades que ocupen nivell de professionals; pla de mentoria per adaptar la persona al lloc; etc.

— Camp d'actuació: conciliació de la vida personal i laboral. Plans d'acció: pla de flexibilització horària coordinat amb el pla de l'altre membre de la parella.

— Camp d'actuació: comunicació, projecció i reconeixement. Plans d'acció: campanyes internes a les empreses de sensibilització sobre la discriminació; campanyes internes per promoure la presència de dones a llocs de més responsabilitat; certificació d'empresa col·laboradora per la igualtat de dones i homes.

#### Títol III

##### Interpretació, vigilància i seguiment del conveni

#### Article 67

##### Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 E) de l'Estatut dels tre-

balladors, s'ha de constituir una comissió paritària del conveni. La Comissió Paritària s'ha de reunir dins els 15 dies següents al de la publicació del conveni en el BOIB. En aquesta sessió n'han de quedar designats els membres, s'ha d'establir el programa de feina, la freqüència de les seves reunions i la resta de condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest conveni ha de ser sotmès a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància. Aquesta comissió ha d'estar constituïda per tres membres en representació de les centrals sindicals UGT, CCOO i USO, i per altres tres membres en representació de les organitzacions empresarials (2 d'AFEDECO i 1 per al conjunt de PIMECO, ASCOME-PIME MENORCA i PIMEEF).

Al principi de cada reunió, les dues parts han de decidir, de mutu acord, les persones que hi hagin d'actuar de moderador i de secretari d'actes. A les reunions que faci aquesta comissió hi poden assistir amb veu, però sense vot, les persones expertes que les parts considerin convenients.

A més, aquesta comissió ha d'intervenir en tots els assumptes que se li atribueixen en aquest conveni.

A petició de qualsevol de les parts, la Comissió Paritària ha de reunir-se dins els 15 dies següents a la data en què rebí la petició.

Qualsevol petició s'ha d'adreçar per mitjà d'alguna organització firmant del conveni al domicili social de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del conveni col·lectiu del comerç de les Illes Balears. S'estableixen com a domicili i seu de reunions d'aquesta comissió els locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), a l'avinguda del Comte de Sallent, 12, 2a planta, 07003 Palma, telèfon 971 763 545 i fax 971 763 546.

#### Article 68 Tamib

Les discrepàncies que no siguin resoltes en el 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 la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de 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 de fer d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB). Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, se sotmeten expressament als seus procediments.

#### Article 69 Conflicte en funcions professionals

Els conflictes que, eventualment, se suscitin en relació amb les funcions de les categories professionals, sens perjudici dels drets d'acudir a la jurisdicció social, han de ser expressament matèria de mediació en el si del TAMIB.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Si aquest conveni col·lectiu és objecte d'impugnació col·lectiva per qualsevol de les parts integrants de la Comissió Negociadora i el tribunal competent declara nul qualsevol dels articles, es pacta expressament que el conveni ha de ser objecte de negociació en la totalitat.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA CONCURRENCIA DE CONVENIS

Si un altre conveni d'igual o superior àmbit territorial afecta alguna o algunes activitats comercials de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les empreses i els treballadors d'aquestes s'han de regir, 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 de la signatura d'aquest conveni, l'objecte del qual ha de ser fomentar la investigació, el desenvolupament i la promoció d'accions tendents a millorar la salut laboral i la seguretat a la feina en el sector de comerç.

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

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

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Les empreses han de satisfer als seus treballadors els endarreriments salarials meritats per l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu com a màxim dins el mes següent d'haver-se publicat en el BOIB, amb la cotització consegüent a la Seguretat Social dins el mes següent al de fer-se efectius.

#### DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

#### DRET SUPLETORI

Pel que fa a tot el que no es preveu en aquest conveni col·lectiu, les parts, de mutu acord, convenen 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 l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

#### CLÀUSULA ACLARIDORA 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. Al mateix temps fa referència, a l'empara de l'article 1.1.) 2.) de l'Estatut dels treballadors, a tota persona física o jurídica, o comunitats de béns i la resta de figures previstes en l'article 35 i concordants del Codi civil.

#### Annex I

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

..... de ..... de 200.....

Senyor/Senyora,

Mitjançant aquest escrit, als efectes prevists en el número 5 de l'article 1, del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, us comunicam que el pròxim dia ....., s'interromprà l'execució del vostre contracte com a fix discontinu, per haver conclòs el període d'activitat per al qual vàreu ser ocupat, sens perjudici que es repregui més endavant, d'acord amb allò que sigui legal i/o convencionalment establert.

L'empresa

El treballador/a  
He rebut el duplicat.

[Data i signatura]

#### Annex II

Crida de treballadors fixos discontinus i comunicació a l'oficina d'ocupació.

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

Empresa:

Denominació social :  
DNI, CIF o NIE núm.:

De l'empresa:

Activitat:

Domicili i localitat:

Número de compte de cotització de SS de l'empresa:

Nom i domicili del centre de treball:

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

A fi de fer la crida i, si és el cas, garantir l'ocupació prevista en el conveni col·lectiu de Comerç de les Illes Balears, l'empresa comunica al treballador/treballadora:

Nom i cognoms:  
 Número d'afiliació a la SS:  
 Data de naixement:  
 DNI núm.:  
 Domicili i localitat:

Que, com a treballador fix discontinu d'aquesta empresa, haureu de començar a prestar els vostres serveis:

Del dia..... al dia.....

Data, aquesta darrera, en què està previst que concloguin les activitats per a les quals heu estat contractat.

Observacions:

### Annex III

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, període abril 2009 - març 2011.

L'empresa:  
 Denominació social  
 DNI/NIE..... En concepte de .....  
 Empresa.....  
 CIF ..... Activitat ..... Codi .....  
 Domicili..... CCC .....  
 Nre. de treballadors en plantilla .....  
 Domicili del centre de treball.....  
 CCC del centre de treball .....  
 Nre. de treballadors del centre de treball .....

El treballador:  
 Nom i cognoms.....  
 Núm. d'afiliació a la SS.....DNI/NIE.....  
 Data de naixement:  
 Nivell d'estudis acabats:                      Domicili:

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

Declaran 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 1r a) del Text refós de l'Estatut dels treballadors i de l'art. 2.1 del RD 2720/98, de 18 de desembre, té com a objecte:

Fer les feines o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal de les empreses del sector expressament identificades en l'art. 16 esmentat del conveni col·lectiu del sector consistent en:

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

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

Es marca amb una (x) el o els quadres corresponents, i es poden explicar a continuació les causes:

.....

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

Clàusules:

Primera. El treballador contractat ha de prestar els seus serveis com a ....., amb la categoria professional de .....

Segona. La jornada de treball ha de ser 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.

Tercera. La quantia de la retribució per a tots els conceptes és de ..... euros bruts mensuals ....., que es distribueix entre els conceptes salarials següents: salari base, antiguitat, plus de transport...

Quarta. La durada de les vacances és de 31 dies naturals o la proporció al temps treballat.

Quinta. S'estableix un període de prova de ..... . La situació de baixa mèdica per incapacitat temporal per qualsevol causa o maternitat SÍ/NO n'interromp el còmput.

Sisena. La durada aproximada i incerta del contracte és de ..... i s'estén des de ..... fins a .....

Setena. El contracte s'extingirà d'acord amb el que preveu l'art. 16 del vigent conveni col·lectiu de Comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Vuitena. Pel que fa a tot el que no preveu aquest contracte, cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent que sigui d'aplicació i, particularment, l'article 16 del vigent conveni col·lectiu de comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears; l'article 15.1 a) de l'Estatut dels treballadors, i l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre.

Novena. Aquest contracte s'ha de registrar a l'oficina d'ocupació corresponent.

Desena. Els treballadors, en acabar el contracte, tenen dret a una compensació econòmica de 14 dies per any de servei, en els termes que preveu l'article 16 del conveni col·lectiu per al comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Clàusules addicionals:

I, perquè així consti, s'estén aquest contracte en quadruplicat exemplar al lloc i la data que s'indiquen a continuació, i el signen les parts interessades.

..... de ..... de 20 .....

El treballador/a	El representant legal del treballador/a	L'empresa
------------------	-----------------------------------------	-----------

### Annex IV

Comunicació d'execució de jornada irregular (art. 32)

A l'atenció del treballador/a  
 Sr./Sra. ....

En aplicació del que estableix 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:

1r. La jornada màxima setmanal serà de ..... hores.

2n. Les hores setmanals que superin les quaranta seran compensades de la manera següent (marcau la que sigui procedent):

A) Amb reducció de jornada diària.

B) Amb acumulació de jornada d'excés que s'acumula en dies complets.

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

A) A partir del dia ..... fareu una jornada diària de ..... hores.

B) A partir del dia ..... tindreu ..... dies de festa per compensació d'excés de jornada.

[Lloc i data]

L'empresa	El treballador/a He rebut.					
Observacions:	A)	B)	C)			
	Salari base	Plus de transport	Preu hora diumenges/ festius			
Grup professional I						
Grup I						
Professional d'ofici de 3r	836,77	89,83	8,91			
Aux. admntiu. o admntiva. de menys de 3 anys d'antiguitat	836,77	89,83	8,91			
Reposador o reposadora	836,77	89,83	8,91			
Auxiliar de supermercat	836,77	89,83	8,91			
Auxiliar de recaptació	836,77	89,83	8,91			
Auxiliar de caixa de menys de 2 anys d'antiguitat	836,77	89,83	8,91			
Ajudant o ajudanta de secció de peribles	836,77	89,83	8,91			
Ajudant o ajudanta	836,77	89,83	8,91			
Vigilant	836,77	89,83	8,91			
Telefonista	836,77	89,83	8,91			
Recepció de mercaderies	836,77	89,83	8,91			
Empaquetador o envasador / empaquetadora o envasadora	836,77	89,83	8,91			
Cobrador o cobradora	836,77	89,83	8,91			
Auxiliar aparadorista	836,77	89,83	8,91			
Ordenança	836,77	89,83	8,91			
Professional carnisser o carnissera de 3a	836,77	89,83	8,91			
Professional peixater o peixatera de 3a	836,77	89,83	8,91			
Professional xarcuter o xarcutera de 3a	836,77	89,83	8,91			
Professional pastisser o pastissera de 3a	836,77	89,83	8,91			
Ajudant o ajudanta d'ofici	836,77	89,83	8,91			
Sereno	836,77	89,83	8,91			
Porter o portera	836,77	89,83	8,91			
Repassadora o repassador de sacs, calces	820,80	89,83	8,76			
Personal de neteja	820,80	89,83	8,76			
Mosso o mossa	820,80	89,83	8,76			
Ajudant de conductor/a o ajudanta de conductor/a	820,80	89,83	8,76			
Grup professional II						
Grup II						
Professional d'ofici de 2a	892,71	89,83	9,46			
Venedor o venedora especial 2a de peribles	892,71	89,83	9,46			
Conductor repartidor o conductora repartidora	892,71	89,83	9,46			
Conserge	892,71	89,83	9,46			
Ajudant tallador o ajudanta talladora	892,71	89,83	9,46			
Professional carnisser o carnissera 2a	892,71	89,83	9,46			
Professional peixater o peixatera 2a	892,71	89,83	9,46			
Professional xarcuter o xarcutera 2a	892,71	89,83	9,46			
Professional pastisser o pastissera 2a	892,71	89,83	9,46			
Ajudant o ajudanta secció especialitzada supermercat i autoserveis	892,71	89,83	9,46			
Dependent o dependenta secció especialitzada	892,71	89,83	9,46			
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 3 anys d'antiguitat.	867,45	89,83	9,24			
Auxiliar de caixa de més de 2 anys d'antiguitat	867,45	89,83	9,24			
Dependent o dependenta de menys de 4 anys	867,45	89,83	9,24			
Mosso especialitzat o mossa especialitzada	867,45	89,83	9,24			
Conductor cobrador o conductora cobradora	867,45	89,83	9,24			
Grup professional III						
Grup III						
Professional d'ofici de 1a	919,48	89,83	9,73			
Professional carnisser o carnissera de 1a	919,48	89,83	9,73			
Professional peixater o peixatera de 1a	919,48	89,83	9,73			
Professional xarcuter o xarcutera de 1a	919,48	89,83	9,73			
Professional pastisser o pastissera de 1a	919,48	89,83	9,73			
Auxiliar administratiu o administrativa de més de 6 anys d'antiguitat	919,48	89,83	9,73			
Auxiliar de caixa de més de 4 anys d'antiguitat	919,48	89,83	9,73			
2n encarregat o encarregada	919,48	89,83	9,73			
Venedor o venedora especialista de secció	919,48	89,83	9,73			
Peribles	919,48	89,83	9,73			
Viatjant	919,48	89,83	9,73			
Dependent o dependenta de més de 4 anys d'antiguitat	919,48	89,83	9,73			
Corredor o corredora de plaça	919,48	89,83	9,73			
Prevendista	919,48	89,83	9,73			
Tècnic o tècnica de marxandatge	919,48	89,83	9,73			
Delineant	919,48	89,83	9,73			
Retolista	919,48	89,83	9,73			
Capatàs o capatassa	919,48	89,83	9,73			
Aparadorista	919,48	89,83	9,73			
Tallador o talladora	919,48	89,83	9,73			
Visitador o visitadora	919,48	89,83	9,73			
Operador o operadora màquina comptable	919,48	89,83	9,73			
Venedor o venedora comercial	919,48	89,83	9,73			
Venedor o venedora autovenda	919,48	89,83	9,73			
Grup professional IV						
Cap de divisió	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de compres	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de vendes	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de magatzem	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de personal	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de sucursal	1.071,37	89,83	11,25			
Encarregat o encarregada general	1.071,37	89,83	11,25			
Cap de comptabilitat	1.071,37	89,83	11,25			
Cap administratiu o cap administrativa	1.071,37	89,83	11,25			
Dependent o dependenta major	991,75	89,83	10,44			
Comptable general	991,75	89,83	10,44			
Caixer o caixera general	991,75	89,83	10,44			
Taquimecanògraf o taquimecanògrafa						
d'idioma estranger	991,75	89,83	10,44			
Cap de grup	987,35	89,83	10,44			
Cap de servei mercantil o secció	987,35	89,83	10,44			
Encarregat o encarregada establiment comprador	987,35	89,83	10,44			
Venedor o venedora	987,35	89,83	10,44			
Secretari o secretària	987,35	89,83	10,44			
Cap de secció serveis	987,35	89,83	10,44			
Relacions públiques	987,35	89,83	10,44			
Cap de taller	987,35	89,83	10,44			
Intèrpret	987,35	89,83	10,44			
Tècnic administratiu o tècnica administrativa	987,35	89,83	10,44			
Tècnic o tècnica màrqueting	987,35	89,83	10,44			
Analista orgànic o analista orgànica	987,35	89,83	10,44			
Cap de caixa	987,35	89,83	10,44			
Cap de secció	987,35	89,83	10,44			
Cap de sector	987,35	89,83	10,44			
Dibuixant	987,35	89,83	10,44			
Grup Professional V						
Director o directora	1.230,98	89,83	12,81			
Gerent	1.230,98	89,83	12,81			
Tècnic o tècnica superior	1.230,98	89,83	12,81			
Tècnic o tècnica de sistemes	1.105,77	89,83	11,57			
Analista funcional	1.105,77	89,83	11,57			
Tècnic o tècnica de programació	1.105,77	89,83	11,57			
Programador o programadora de sistemes i/o operacions	1.105,77	89,83	11,57			
Diplomat universitari o diplomada universitària	1.105,77	89,83	11,57			
Treballador o treballadora en formació						
Major de 18 anys	694,00	89,83	7,52			

Menor de 18 anys	609,73	89,83	6,70
Altres conceptes			
Art. 46, ajuda per estudis		43,07	
Art. 49, quilometratge		0,27	
Diumenges/festius art. 34.1		13,38	

Palma, 2 de juny de 2009

Parts signatàries:

Representació empresarial:	Representació sindical:
AFEDECO:	FTCHTJ-UGT:
El president	El secretari general
Sr. Bartolomé Servera Jaume	Copete González

PIMECO:	FECOHT-CCOO:
El president	La secretària general
Sr. Bernat Coll Fiol	Ángeles Sánchez Úbeda

PIMEEF, Eivissa i Formentera:	USO:
Sr. Francisco Javier Serra Ferrer	Sector Comerç
	Chela Pujadas Busquets

ASCOME, PIME Menorca:  
Sr. Jordi Bosch Morlà

— o —

Num. 18463

**Resolució del director del Servei d'Ocupació de les Illes Balears per la qual es concedeix la qualificació provisional d'empresa d'inserció de l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU i en conseqüència es deixa sense efecte la Resolució de 9 de juny de 2009**

Fets

1. En data 10 de març de 2009 va tenir entrada en el Registre de la Conselleria de Treball i Formació un escrit de l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU per sol·licitar la qualificació i inscripció en el Registre com a empresa d'inserció.

2. En data 9 de juny de 2009 es va dictar Resolució del director del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, que va ser notificada a l'interessat, per la qual no es concedeix la qualificació provisional d'empresa d'inserció a l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA SLU per no complir els requisits prevists a la Llei 44/2007, de 13 de desembre, pels motius següents:

-En l'article 2 dels Estatuts de la societat esmentada que defineix l'objecte social, s'hauria de fer referència només als col·lectius prevists a l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per la qual es regula el règim de les empreses d'inserció.

-Respecte a l'article 3 dels estatuts, d'acord amb la Llei 44/2007, de 13 de desembre, les activitats enumerades a l'article 2 dels estatuts han de ser realitzades per la societat directament, i no indirectament o mitjançant la seva participació en altres societats amb objecte idèntic o anàleg.

-S'ha de fer constar en els estatuts que han d'aplicar al menys el 80% dels resultats o excedents disponibles obtinguts en cada exercici a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.

3. Un cop notificada la Resolució esmentada en el punt anterior, en data 24 de juliol de 2009, ha tingut entrada escrit presentat per l'entitat interessada pel qual adjunta còpia acarada de l'escriptura d'augment de capital social i modificació d'estatuts de l'entitat, atorgada en data 22 de juny de 2009 davant la Notària Teresa Castillo Moreno (núm. 749) a Ciutadella de Menorca, per la qual s'esmenen les deficiències esmentades a l'apartat anterior i sol·liciten poder obtenir la qualificació com a empresa d'inserció.

Fonaments de dret

1. La comunitat autònoma de les Illes Balears va assumir, mitjançant el Decret 136/2001, de 14 de desembre (BOIB núm.155, de 27 de desembre), les competències transferides per l'Administració de l'Estat en matèria de gestió de treball, de l'ocupació i de la formació que li varen ser traspassades pel Reial decret 1268/2001, de 29 de novembre (BOE núm. 291, de 5 de desembre), com-

petències que exerceix el SOIB, entitat autònoma de caràcter administratiu, dotada de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar creada per la Llei 7/2000, de 15 de juny (BOIB núm.80, de 29 de juny), modificada per la Llei 8/2004, de 23 de desembre, de mesures tributàries, administratives i de funció pública (BOIB núm. 186, de 30 de desembre).

2. D'acord amb el paràgraf segon de l'article 1 de la Llei 7/2000, de 15 de juny, modificada per la Llei 8/2004, de 23 de desembre, les finalitats del Servei d'Ocupació de les Illes Balears són planificar, gestionar i coordinar les polítiques d'ocupació, amb funcions concretes d'informació, d'orientació i d'intermediació en el mercat laboral, fomentar l'ocupació en tots els seus vessants i desenvolupar la formació professional ocupacional.

3. Per mitjà del Decret 60/2003, de 13 de juny (BOIB núm.88, de 24 de juny) es crea el Registre d'Iniciatives Empresariales d'Inserció de les Illes Balears. Aquest Decret és aplicable en tot allò que no s'oposi a la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. D'acord amb aquest Decret la qualificació d'empresa d'inserció s'ha de fer mitjançant una resolució de la directora o director del SOIB, que tindrà efectes des que se signi. Així mateix, també preveu que la resolució, en el supòsit de concessió, ha d'acordar la inscripció de l'entitat en el Registre d'Iniciatives Empresariales d'Inserció i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

4. La Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció (BOE núm. 299, de 14 de desembre), estableix, a l'article 4 el concepte d'empresa d'inserció; a l'article 5, els requisits mínims que han de complir les empreses d'inserció; i, a l'article 7, la qualificació de les empreses d'inserció. Es preveu que la qualificació d'una empresa d'inserció correspondrà a l'Òrgan Administratiu competent de la comunitat autònoma on es trobi el seu centre de treball. La qualificació provisional s'atorgarà si es compleixen els requisits que estableixen les lletres a), b), d) i g) de l'article 5 esmentat, i la qualificació definitiva serà certificada pel Registre d'empreses d'inserció quan es puguin acreditar davant aquest òrgan els requisits de les lletres c), e) i f) de l'article esmentat en un termini no superior a un any des de la qualificació provisional.

5. D'acord amb l'article 105 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, les Administracions Públiques podran revocar en qualsevol moment els seus actes de gravamen o desfavorables, sempre que aquesta revocació no constitueixi dispensa o exempció no permesa per les lleis, o sia contrària a l'interès públic o a l'ordenament jurídic. Atès que l'interessat ha esmenat les deficiències esmentades a l'apartat segon de l'expositiu de fets i es pot atorgar la qualificació provisional de l'entitat, es deixa sense efecte la Resolució del director del SOIB de 9 de juny de 2009 per la qual es denega la qualificació provisional d'empresa d'inserció a l'entitat interessada.

6. Atès que de la documentació presentada per l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA SLU es desprèn que compleix tots els requisits establerts a la Llei 44/2007, de 13 de desembre, s'informa favorablement la qualificació provisional de l'esmentada entitat com a empresa d'inserció.

Per tot això, i atesa la proposta del cap del Departament de Planificació i Gestió Administrativa de 5 d'agost de 2009, dicta la següent

### Resolució

1. Concedir la qualificació provisional d'empresa d'inserció a l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA SLU, pel període d'un any i en conseqüència es deixa sense efecte la Resolució de 9 de juny de 2009 del director del SOIB.

2. Inscriure l'entitat TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA SLU en el Registre d'Iniciatives Empresariales d'Inserció.

3. Informar que d'acord amb l'article 7.2 en relació amb les lletres c), e) i f) de l'article 5 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, la qualificació definitiva serà certificada pel Registre d'empreses d'inserció quan es puguin acreditar davant aquest òrgan els següents requisits en un termini no superior a un any des de la qualificació provisional:

-Mantenir en còmput anual, des de la seva qualificació, un percentatge de treballadors en el procés d'inserció, qualsevol que sia la modalitat de contractació, com a mínim del 30 % durant els tres primers anys d'activitat i de com a mínim el 50 % del total de la plantilla a partir del quart any, no podent ser el nombre d'aquells inferior a dos.

-Aplicar al menys el 80% dels resultats o excedents disponibles obtinguts en cada exercici a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.

-Presentar anualment un Balanç Social de l'activitat de l'empresa que inclogui la memòria econòmica i social, el grau d'inserció en el mercat laboral ordinari i la composició de la plantilla, la informació relativa a les tasques d'inserció realitzades i les previsions per al pròxim exercici.

4. Informar que l'entitat vendrà obligada a complir els requisits establerts i a presentar en el Registre Administratiu competent de la Comunitat Autònoma la documentació exigida en l'apartat 3 de l'article 9 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, així com en l'article 6 del Decret 60/2003, de 13 de juny.

5. Informar que d'acord amb l'apartat 4 de l'article 5 del Decret 60/2003,