



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

4155

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es corregeix la publicació oficial del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears publicat en el BOIB 25, de 20 de febrer de 2014

Antecedents

1. En el Butlletí Oficial de les Illes Balears número 25, de 20 de febrer de 2014, es va publicar la Resolució del director general de Treball i Salut Laboral de 17 de febrer de 2014 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació oficial del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.
2. Per error material, es va publicar la primera versió del text sense tenir en compte la modificació dels articles 2 i 42 del Conveni, la qual havia aprovat la Comissió Negociadora en la reunió de dia 18 de novembre de 2013.
3. Observat l'error esmentat, és necessari publicar de nou el text del Conveni de manera íntegra per a una major seguretat jurídica.

Fonaments de dret

1. L'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, estableix que les administracions públiques poden rectificar en qualsevol moment, d'ofici o a instància de les persones interessades, els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes.
2. L'article 56 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableix que la rectificació dels errors materials, aritmètics i de fet en actes i disposicions administratives correspon a l'òrgan que hagi dictat l'acte o la disposició.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Publicar el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears, amb la correcció d'errades comeses en la publicació anterior.
2. Substituir el text del Conveni publicat en el BOIB 25, de 20 de febrer de 2014, pel que ara es publica.

Palma, 7 de març de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat (BOIB 70/2013)

Onofre Ferrer Riera



**Conveni col·lectiu del metall de les Illes Balears 2011/2015****Article 1****Àmbit funcional**

Els seus preceptes obliguen totes les indústries dedicades a l'activitat siderometal·lúrgica, tant en el procés de transformació com en els seus diversos aspectes, incloent-hi així mateix aquelles empreses, centres de treball o tallers on es duïguin a terme treballs de caràcter auxiliar, directament relacionats amb la siderometal·lúrgica o amb tasques d'instal·lació, muntatge i reparació que pertanyin a aquesta branca.

També és d'aplicació aquest Conveni col·lectiu sense perjudici de la seva regulació especial en determinats conceptes, per raó de les seves peculiars característiques, a les activitats següents:

- A la fabricació d'envasos metàl·lics i botelleria. Hi és d'aplicació exclusiva aquest Conveni quan en la fabricació dels envasos s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,50 mil·límetres.
- Instal·lació de línies elèctriques.
- Mecànica i òptica de precisió.

En queden excloses les empreses a les quals per raó de les seves característiques especials els sigui d'aplicació una norma o reglamentació específica diferent d'aquesta, com també les dedicades a la venda d'articles de procés exclusiu de comercialització.

Article 2**Àmbit territorial**

Comprèn tots els centres territorials, tallers que, integrats en l'article 1, estiguin establerts al territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears o hi desenvolupin la seva activitat.

El Conveni col·lectiu del metall de la comunitat autònoma de les Illes Balears té prevalença sobre qualsevol altre Conveni d'àmbit inferior a la comunitat autònoma.

Aquelles empreses que tinguin vigent un conveni col·lectiu propi amb estipulacions més favorables i retribucions superiors en còmput anual per als seus treballadors/ores a les establertes en aquest Conveni, continuaran regint-se en tot amb el seu propi.

Els continguts pactats en aquest Conveni tenen caràcter de mínims, poden ser millorats als convenis d'àmbit inferior, excepte en matèries relacionades amb l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3**Àmbit personal**

Aquest Conveni col·lectiu s'ha d'aplicar a les empreses i centres compresos en els articles anteriors d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquest Conveni ha estat negociat, per una part, per la representació dels sindicats UGT, CCOO i USO i, per l'altra, per la representació empresarial FEBAME i ASEMA.

Article 4**Àmbit temporal (vigència i durada)**

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2011 i la seva durada és fins al 31 de desembre de 2015.

Article 5**Denúncia i pròrroga**

La denúncia d'aquest Conveni o, si s'escau, de les seves pròrroques anuals, s'ha de fer en les condicions i formes legalment vigents, i s'ha de denunciar com a mínim amb un mes d'antelació a l'acabament de la seva vigència o, si s'escau, de les seves pròrroques.

Una vegada complert aquest requisit i vençut el termini de vigència del Conveni, es continuarà aplicant, no obstant això, en els seus propis termes fins que se subscrigui un nou conveni que el substitueixi, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. En cas de no intervenir-hi cap denúncia, aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius.

En el cas que es faci una pròrroga del Conveni, la taula salarial establerta en aquest Conveni es revisarà automàticament en les seves dues columnes amb efectes de primers de l'any de què es tracti, mitjançant l'aplicació d'un increment igual al percentatge d'augment de l'IPC previst pel Govern en el còmput estatal.



Si, en finalitzar l'any en qüestió, l'esmentat IPC ha sofert un augment superior al previst pel Govern, s'aplicarà una revisió salarial amb efectes d'1 de gener, igual a la diferència existent entre l'IPC previst i l'IPC resultant.

Article 6**Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment en el seu conjunt. En conseqüència, si per l'aplicació de normes legalment vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o qualsevol altra no és possible l'aprovació o aplicació d'algun dels pactes establerts o se n'imposa la modificació, la Comissió Negociadora del Conveni, després de l'informe preceptiu de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància, si aquesta està constituïda, s'ha de reunir a considerar si es pot fer una modificació mantenint la vigència de la resta de l'articulat del Conveni o si, al contrari, la modificació de tal o tal altre pacte obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts s'hagin fet. En aquest cas, la reunió de la Comissió Negociadora s'ha de dur a terme dins dels deu dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació d'algun dels pactes d'aquest Conveni després de la petició d'alguna de les parts.

Article 7**Garanties personals**

S'han de respectar a títol individual les condicions econòmiques, la jornada, les vacances i altres que siguin més beneficioses a les que estableix aquest Conveni, sempre considerant-les en el conjunt anual.

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides les empreses podran ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en aquest Conveni. En el cas que aquestes millores siguin més beneficioses que els augments concedits, se n'absorbirà només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni.

Les disposicions legals futures que suposin una variació econòmica en tot o en algun dels conceptes retributius o en suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en la seva totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest Conveni i, en cas contrari, s'hauran entendre absorbides per les millores pactades en aquest.

Capítol II
Organització en el treball**Article 8****Principis generals**

L'organització pràctica del treball, amb subjecció a aquest Conveni i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

Sense minva de l'autoritat que correspongui a la Direcció de l'empresa o als seus representants legals, els representants legals dels treballadors tenen les funcions d'assessorament, orientació i proposta en tot allò relacionat amb l'organització i la racionalització del treball.

8.1. Etapes d'organització

En les empreses que decideixin implantar sistemes d'organització de treball, és procedent, des del punt de vista laboral, acomplir les etapes següents:

- a) Racionalització del treball.
- b) Anàlisi, valoració i classificació de les tasques de cada lloc o grup de llocs.
- c) Adaptació dels treballadors/ores als llocs, d'acord amb les seves aptituds.

L'empresa ha de prestar atenció constant a la formació professional, que el personal té el dret i el deure de completar i perfeccionar mitjançant la pràctica diària, en les condicions necessàries de mútua col·laboració.

8.2. Racionalització del treball

Aquest concepte inclou tres apartats fonamentals:

- a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos industrials o administratius.
- b) Anàlisi dels rendiments correctes d'execució.
- c) Establiment de plantilles correctes de personal.



**Article 9****Simplificació del treball**

La simplificació i millora de mètodes de treball és la primera fase d'organització i atesa la seva naturalesa dinàmica resulta de l'adequació de les necessitats de l'empresa, dels mitjans d'aquesta aplicant-se a mesura que els avenços tècnics i les iniciatives del personal a tots els seus esglaons ho vagin aconsellant.

Article 10**Anàlisi de rendiments correctes d'execució**

Una vegada determinat el sistema d'anàlisi i control de rendiments personals, el treballador/a l'ha d'acceptar preceptivament; no obstant això, qui estigui disconforme amb els resultats pot presentar la reclamació corresponent. A tal efecte, es constituirà una comissió mixta amb membres dels representants legals dels treballadors/ores i representants de la Direcció de l'empresa que entendre sobre les reclamacions individuals nascudes de l'aplicació del sistema.

En cas de no arribar a un acord al si de l'empresa, es recorrerà a l'autoritat laboral competent.

L'autoritat laboral resoldrà en el termini de trenta dies. Finalitzat aquest termini sense que s'hagi dictat una resolució expressa, les persones interessades podran interposar un recurs d'alçada davant de l'organisme superior (en cas de no arribar a un acord al si de l'empresa, es recorrerà a l'autoritat laboral competent).

Article 11**Rendiments**

La fixació d'un rendiment òptim ha de limitar per objecte l'aportació del personal en la mesura màxima que no li suposi perjudici físic o psíquic al llarg de tota la seva vida laboral, i se sobreentén que es tracta de les tasques a exercir a cada lloc per un treballador/a normalment capacitat i coneixedor del treball del lloc en qüestió. En cada cas el rendiment mínim exigible o normal és el 75 % del rendiment òptim, i ha de ser assolit pel treballador/a després del necessari període d'adaptació, entenent per període d'adaptació l'interval de temps que ha de transcórrer normalment perquè el treballador/a que s'especialitza en una tasca determinada en pugui assolir l'activitat mínima. En cas de sorgir divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, hi ha d'intervenir la comissió mixta creada a l'efecte d'aquest Conveni.

Transcorregut el període d'adaptació, si encara no s'ha assolit el rendiment mínim, la Comissió mixta ha d'efectuar una investigació per veure les causes que produeixen aquest fet.

La Direcció ha d'assenyalar les tasques adequades, així com les màquines o instal·lacions que ha d'atendre cada treballador/a, a fi d'aconseguir una plena ocupació, encara que per a això sigui necessari que acompleixin tasques professionalment anàlogues a les que tenguin habitualment encomanades.

Article 12**Revisió de temps i rendiments**

La revisió de temps i rendiments es farà sempre per algun dels fets següents:

- 1r. Per reforma dels mètodes o procediments industrials o administratius de cada cas.
- 2n. Quan s'hagi incorregut de manera manifesta o indubtable en error de càlcul o mesurament.
- 3r. Si en el treball hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors /ores o alguna altra modificació en les condicions d'aquest.

En qualsevol sistema d'organització, la determinació i l'establiment de les plantilles que proporcionen el millor índex de productivitat laboral de l'empresa ha de ser una conseqüència dels estudis de divisió del treball, anàlisi de rendiments i plena ocupació de cada treballador/a, i ho ha de dur a terme la Direcció de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta, sempre que es compleixi la condició que cap treballador/a estigui obligat a aportar un rendiment superior a l'òptim.

En conseqüència, la Direcció de l'empresa pot establir o modificar les plantilles d'acord amb el paràgraf anterior. Si la modificació n'implica la reducció, s'han de tenir en compte les normes següents:

- 1r. Si no implica cessament de personal sinó simplement possibilitat d'amortització de vacant, s'han de complir els requisits exclusius de comunicació a la Delegació Provincial de Treball i informe als representants legals dels , si s'escau.
- 2n. Tota reducció de plantilla que suposi cessament de personal s'ha de regular pel que determinen les disposicions legals en vigor.



Article 13**Anàlisi, valoració i classificació de tasques**

Per tal de tenir una justa valoració relativa del conjunt de tasques que constitueixen el contingut de funcions de cada lloc i la subsegüent aportació del treballador/a per executar-les amb els rendiments que fixi el procés o programa de fabricació al qual el treballador/a estigui assignat, la Direcció de l'empresa podrà adoptar els procediments i sistemes que estimi convenients, d'acord amb les especificacions que a continuació s'indiquen.

Els conceptes que en qualsevol dels sistemes s'utilitzin poden traduir-se fàcilment als criteris generals següents:

- a) Criteri de coneixements. Al seu doble vessant de teòrics i pràctics (fiabilitat, experiència, etc.).
- b) Criteri d'esforços aportats, tant sensorials o nerviosos com físics o mentals.
- c) Criteri de responsabilitat pels elements que tinguin al seu càrrec el treballador/a o es relacionin amb ell (instal·lacions, materials i productes, persones o informació, etc.).
- d) Criteri de condicions ambientals (penositat, toxicitat, o perillositat).

La valoració assignada amb aquests sistemes establirà la posició relativa de cada un dels punts de l'empresa quant a jerarquia de valors laborals qualitatius. La valoració es refereix a les qualitats o exigències del lloc com a tal, independentment de la persona que l'ocupi.

Adaptació dels treballadors/ores als llocs d'acord amb les seves aptituds.

Una vegada efectuada la valoració de llocs de treball, en què intervindran els representants legals dels treballadors/ores, cada lloc serà ocupat, si s'escau, per la persona que habitualment l'exerceix. No obstant això, si per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etc., és necessari el trasllat de qui ocupa el lloc, caldrà ajustar-se al que determina l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 14**Incentius**

A iniciativa de les empreses, es pot aplicar el sistema de remuneració del treball amb incentius a tots o a part dels seus obrers i empleats amb caràcter individual o col·lectiu.

És preceptiu per al treballador/a l'acceptació de tals mètodes de treball, sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, i el treballador/a o treballadors/ores disconformes amb aquest sistema poden recórrer contra el seu establiment davant la Conselleria de Treball i Formació, que ha de resoldre el que sigui procedent, sense que per aquesta circumstància es paralitzi el mètode de treball. Cal tenir en compte principalment els articles 5.20 i 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15**Règim de remuneració**

El règim de remuneració d'incentius (primes, tasques o preufets) es pot establir com a complement del salari base o, al contrari, quedant compresa dins l'incentiu la part corresponent al dit salari. La tarifa d'incentius, primes, tasques o preufets s'ha d'establir de manera que a un rendiment correcte s'obtingui almenys un benefici equivalent al 25 % del salari base a temps.

Quan un treballador/a estigui actuant dins qualsevol sistema d'incentius a empreses no racionalitzades i no pugui fer el seu treball per demores independents de la seva voluntat, com ara manca de materials, espera de peces i recepció d'ordres, errors en els càlculs de preparació del treball o causes anàlogues, percebrà, en tot cas, el salari fixat per al seu grau de qualificació o, si no n'hi ha, el seu salari professional incrementat amb el 25 % del salari base a temps. En passar a altres llocs amb treball a incentiu percebrà el que li correspongui al nou lloc. Quan les tarifes per l'empresa siguin de conformitat amb els treballadors/ores, es posarà en vigor en el moment fixat, i aquestes quedaran a disposició de la Conselleria de Treball, a l'efecte oportú. Si aquesta conformitat no es produeix, es posaran així mateix en vigor, però hauran de ser sotmeses en un termini no superior a vuit dies a la consideració de la Conselleria de Treball, que podrà aprovar-les o rebutjar-les en un termini no superior a deu dies.

Contra el seu acord les persones interessades podran interposar un recurs davant del Jutjat Social.

Article 16**Revisió de tarifes d'incentius**

La revisió de tarifes d'incentius pot efectuar-se quan es produeixi algun dels fets previstos en l'article 12 d'aquest Conveni o quan ho aconsellin les circumstàncies econòmiques de l'empresa.

Totes les peticions de revisió de preufets, primes o tasques han de ser efectuades davant els representants legals dels treballadors/ores i, en



cas de desacord d'aquests, davant la Conselleria Treball mitjançant un escrit raonat.

Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, preufets o tasques, els treballadors/ores han de continuar amb les tarifes anteriors, s'han de liquidar provisionalment les seves meritacions i se n'ha de fer la liquidació definitiva quan sigui aprovada la nova tarifa sol·licitada.

Quan la revisió sigui sol·licitada per les empreses, com a conseqüència de l'establiment de nous mètodes de treball, s'aplicaran les noves tarifes des del primer moment, encara que existeixin sols a títol provisional, per bé que es garantirà en aquest període als treballadors/ores, en concepte de remuneració per incentius, la mitjana que hagin obtingut en el semestre anterior, i en cas de no haver-hi noves tarifes en estudi per aquestes, percebran mentre duri la situació la referida mitjana del semestre anterior. La Conselleria de Treball, podrà acordar altres sistemes de retribució durant el període de referència, a petició de les parts interessades o a proposta de la Inspecció de Treball, quan raons molt especials ho aconsellin.

La Conselleria Treball, amb previ informe de les parts (empresaris/àries i representants dels treballadors/ores) resoldrà el que sigui procedent en el termini màxim de dos mesos a partir de la data de sol·licitud de revisió.

Capítol III

Article 17

Període de prova

En l'ingrés dels treballadors/ores es pot pactar per escrit un període de prova la durada del qual ha de ser, com a màxim:

Contractes de fins a tres anys de durada: 25 dies feiners.

Tècnics i titulats amb contracte fix: 6 mesos.

Especialistes i no qualificats amb contracte fix: 30 dies feiners.

Durant el període de prova, es pot resoldre la relació laboral a instància de qualsevol de les parts.

Una vegada transcorregut el període probatori sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produeix plens efectes, i el temps dels serveis prestats es computa en antiguitat del treballador/a a l'empresa.

Article 18

Cessaments

Els qui desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a donar-li'n notícia, complint els terminis de preavis següents:

a) Obrers no qualificats: 15 dies.

b) Administratius: 1 mes.

c) Caps o titulats administratius: 2 mesos.

d) Tècnics no titulats: 2 mesos.

e) Tècnics titulats: 2 mesos.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació referida dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador/a una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Quan un treballador/a sigui baixa a l'empresa, aquesta ha de facilitar una proposta detallada de liquidació a les representacions legals dels treballadors/ores i a l'interessat amb una antelació de tres dies hàbils a la seva signatura, amb la finalitat de fer les comprovacions oportunes.

En el moment de la signatura de la liquidació hi pot assistir un representant legal dels treballadors/ores si així ho requereix el treballador/a.

Article 19

Formació

Les parts signants d'aquest Conveni acorden constituir la Comissió Provincial de Formació Contínua dins del termini màxim d'un mes a comptar des de la seva signatura.

Article 20

Ascensos

Els ascensos s'han d'ajustar al règim següent:



1r. L'ascens dels treballadors/ores a llocs de treball que impliquin comandament o confiança és de lliure designació per l'empresa, amb prèvia comunicació als representants dels treballadors/ores.

2n. Per ascendir a un grup professional superior s'han d'establir sistemes de caràcter objectiu, prenent com a referència, entre d'altres coses, les següents:

- a) Història professional.
- b) Coneixement del lloc de treball.
- c) Haver exercit funcions de superior categoria.
- d) Permanència en la categoria professional.
- e) Titulació adequada.

3r. En igualtat de mèrits i condicions, tenen prioritat els fixos en plantilla i, entre aquests, el de major antiguitat, llevat de circumstàncies objectives.

Article 21

Treballs de superior i inferior categoria

1r. El treballador/a que exerceixi funcions de categoria superior a les que corresponguin a la categoria professional que tenguí reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

2n. Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ dels representants dels treballadors/ores, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

3r. Quan s'exerceixin funcions de categoria superior però no escaigui legalment o convencionalment l'ascens, el treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment exerceixi.

4t. La consolidació prevista en els apartats anteriors no és aplicable als casos de substitucions de treballadors/ores en situació d'IT, invalidesa provisional, excedència voluntària o forçosa, per sancions.

5è. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari/ària necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només pot fer-ho pel temps imprescindible, mantenint la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants dels treballadors/ores.

Capítol IV

Article 22

Mobilitat geogràfica

Cal ajustar-se al que es regula en la legislació vigent sobre la matèria. Si, per raons de producció, les empreses desplacen temporalment el seu personal fora de l'illa de residència, ho han de notificar al treballador/a amb tres dies d'antelació quan el desplaçament sigui de durada superior a tres dies.

Article 23

Mobilitat personal

Es denomina canvi de lloc la mobilitat del personal dins dels límits del seu centre de treball.

El canvi de lloc pot efectuar-se amb caràcter provisional o permanent. S'entén que el canvi de lloc té caràcter provisional quan la durada no excedeixi de tres mesos.

Es denomina trasllat de personal la mobilitat d'aquest que traspasa els límits del centre de treball i té caràcter permanent. La regulació del trasllat del personal ha de tenir en compte la circumstància que suposi o no canvi de domicili.

La mobilitat del personal pot tenir origen en una de les causes següents:

- a) A petició del treballador/a afectat. La mobilitat del personal que tenguí l'origen en aquesta causa requereix la sol·licitud escrita del treballador/a. En cas que la Direcció hi accedeixi, se li assignaran la categoria i el salari de la nova destinació, sense que tenguí dret a cap indemnització.



b) Per mutu acord entre l'empresa i el treballador/a. Quan la mobilitat tenguin l'origen en aquesta causa caldrà ajustar-se al que hagin convingut per escrit ambdues parts.

c) Per necessitat del servei. En els casos en què per aplicació de nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada dels treballadors/ores, crisi de mercat, agrupació d'instal·lacions o del personal en funció d'una major productivitat, sigui necessari dur a terme mobilitat del personal, al treballador/a afectat se li respectarà el salari assignat per l'empresa a la seva categoria professional o a la seva persona, amb independència del lloc de treball que passi a ocupar, i caldrà regir-se, quant a les altres condicions econòmiques, per les del nou lloc.

En el cas d'un canvi d'un departament a un altre, s'ha de respectar els més antics, dins de la seva categoria i grup corresponent. En el cas que el trasllat de personal comporti un canvi de domicili, el treballador/a té dret que se li abonin les despeses de trasllat, tant pròpies com de la seva família i béns, i a percebre, a més, una indemnització equivalent a dues mensualitats del seu salari. Així mateix, l'empresa ha de compensar la diferència d'import del lloguer del nou habitatge.

L'empresa únicament pot exercir aquesta facultat amb els qui duguin al seu servei menys de deu anys i tan sols una vegada amb cada un d'ells.

Si el canvi del lloc de feina és provisional, el treballador/a ha de percebre el salari corresponent a la seva categoria i la prima que assoleixi al nou lloc. No obstant això, si el nou lloc de treball no és a incentius, se li ha de garantir al treballador/a la prima que estava percebent. En el cas que el canvi de lloc de treball s'efectuï en una empresa amb valorització del lloc de treball, al treballador/a se li ha de garantir el salari de qualificació que tenguin assignat anteriorment i, respecte a la prima, s'ajustarà a allò disposat en el cas procedent.

e) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què sigui necessari dur a terme mobilitat de personal a causa de la capacitat disminuïda del treballador/a i quan tenguin l'origen en alguna malaltia professional o accident de treball no imputable a ell, o desgast físic natural com a conseqüència d'una dilatada vida de servei a l'empresa, el treballador/a ha de continuar percebent la retribució de la seva categoria professional i, en cas que l'empresa compti amb valorització de llocs de treball, ha de percebre el salari de qualificació corresponent en el moment del canvi de lloc de feina, a dos nivells com a màxim per sota del que estava percebent.

Article 24

Sortides, viatges i dietes

A tots els qui per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a on s'ubica l'empresa o taller, se'ls han d'abonar les quantitats següents:

MITJA DIETA: 7,27 EUROS

DIETA COMPLETA: 26,87EUROS

Els dies de sortida meriten idèntica dieta i els d'arribada queda reduïda a la meitat quan la persona interessada pernocti al seu domicili, llevat que hagi de fer fora els dos menjars principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador/a només ha de fer fora del lloc habitual el dinar del migdia ha de percebre mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada són sempre a càrrec de l'empresa, que està obligada a facilitar el bitllet. Si, per circumstàncies especials, les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de la dieta, l'excés l'ha d'abonar l'empresa, amb prèvia justificació del treballador/a. No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es duen a terme a locals, pertanyents a la mateixa indústria, on no es presten serveis habituals, si no estan situats a una distància que excedeixi de tres quilòmetres de la localitat on està enclavada la indústria. Encara que excedeixi de la dita distància, no es merita dieta quan la localitat on s'hagi de prestar eventualment el treball resulti ser la residència del productor, sempre que independentment d'aquesta circumstància no se li ocasioni perjudici econòmic determinat.

En els casos en què els treballs es facin a locals que no siguin els habituals, l'empresa ha d'abonar sempre les despeses de locomoció o proporcionar els mitjans adequats de desplaçament.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, entenent que són els de durada igual o superior a tres mesos, es pot reduir en un 33 % l'import de la dieta sempre que així es faci constar als seus reglaments interiors. L'empresa ha de facilitar setmanalment avançaments a compte de les dietes. Aquests avançaments resten condicionats al temps de durada real del desplaçament.

Article 25

Plus de distància i transport

Cal ajustar-se al que disposen l'Ordre de 10 de febrer de 1958, BOE del 17; l'Ordre del 4 de juny de 1958, BOE del 14, i la Resolució de 15



de juliol de 1963, del BOE del 19.

Article 26**Desplaçaments**

Pels desplaçaments en vehicle propi al servei de l'empresa, s'han d'abonar les quantitats següents per quilòmetre:

ANY 2008: 0,27 euros/kilòmetre.

Article 27**Classificació i definició de categories professionals**

Partint d'allò ordenat en l'article 22 del vigent Estatut dels treballadors, les parts acorden adaptar la classificació laboral de l'anterior conveni col·lectiu, la classificació professional dels treballadors del sector mitjançant grups professionals. Per a això s'annexa a aquest Conveni una taula de conversió de categories professionals a grups professionals.

La classificació i definició de les categories professionals s'ha d'ajustar a allò que es disposa en la derogada Ordenança siderometal·lúrgica, i en el seu article 16 i annexos 1 i 2 del capítol IX disposicions finals, OM 29-7-1970 del BOE 25-8-1970.

Article 28**Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Mediació**

La Comissió Paritària, a més de les competències que s'enumeren en aquest Conveni, té totes les competències que disposa l'Estatut dels treballadors. La Comissió Paritària està composta per dotze membres. La centrals sindicals d'UGT acorden que, independentment del nombre de membres assistents a la Comissió Paritària, aquests representen el percentatge que cada una de les organitzacions sindicals té en la signatura del Conveni. Per la representació empresarial s'acorda: quatre membres per FEBAME i dos per ASEMA. Ambdues parts poden designar tots els assessors que considerin, amb veu però sense vot. La Comissió Paritària es constitueix el dia de la signatura del Conveni, i en queda també constituïda una subcomissió a Eivissa i Menorca.

La Comissió es reuneix a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades. La part que vulgui una reunió ha de trametre una citació a les altres parts, amb una antelació mínima de quinze dies, en què expressi l'ordre del dia i els assumptes a tractar. Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- a) Vigilància d'allò pactat.
- b) Interpretació del Conveni.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni s'ha de sotmetre a aquesta Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Mediació.

Queda establert com a domicili de la Comissió Paritària el del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat a l'avinguda del Comte Sallent, núm. 11- 2, 07003 de Palma de Mallorca.

Capítol V**Jornada, llicències, incapacitat temporal i excedències****Article 29****Jornada**

1r. La durada màxima de la jornada anual és de 1.770 hores de treball efectiu.

La jornada anual pactada es distribueix setmanalment, de dilluns a divendres. En aquelles empreses on ja hi hagi acords col·lectius que recullin una jornada distribuïda diferent a l'assenyalada, aquesta s'ha de distribuir d'acord amb el que estableixin els acords. En aquelles empreses on no hi hagi aquests acords i es necessiti implantar un model diferent de jornada, es fixarà mitjançant un acord amb la representació legal dels treballadors/ores i, si no n'hi ha, amb els treballadors/ores de l'empresa.

2n. No obstant el que s'especifica en el número anterior, les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, quan les circumstàncies de la producció/mercat així ho exigeixin, tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la conformen podran disposar, de la jornada habitual prevista en el número anterior, de 177 hores anuals de treball efectiu per a cada treballador/a, per a la



realització de les tasques fora de la jornada que amb caràcter general s'ha fixat. Les hores que conformen la borsa horària de 177 hores formen part del nombre d'hores anuals de jornada anual màxima recollida en aquest article, de tal manera que la seva utilització s'ha de fer dins dels marges de l'any corresponent.

D'aquestes 177 hores anuals efectives a disposició de les empreses només podran ser utilitzades dues cada dia, de dilluns a divendres, i set el dissabte, amb un màxim setmanal de 10 hores.

La utilització d'aquestes hores es farà respectant els períodes mínims de descans diari i setmanal fixats en aquest Conveni.

En cas d'utilització de les hores de disposició el descans mínim setmanal serà de 36 hores.

3r. Els en els quals concorri alguna de les circumstàncies següents, tenen dret a ser exceptuats de la realització de tasques en el marge de les 177 hores de distribució irregular sempre que tinguin acreditades aquestes circumstàncies o les acreditin a l'empresa, abans de la realització efectiva dels treballs.

Són circumstàncies d'exclusió:

- a) Que tinguin exclusivament al seu càrrec fills menors de 6 anys, o minusvàlids.
- b) En cas de malaltia greu del cònjuge o parents fins a primer grau de consanguinitat.

4t. Les empreses han de comunicar als treballadors/ores, amb una antelació de tres dies hàbils, la intenció de disposar de les hores necessàries de la borsa de 100 hores de distribució irregular, al·legant la circumstància o circumstàncies de la producció/mercat que en justifiquin la utilització. En aquells casos en què les circumstàncies productives abans esmentades tinguin el caràcter d'urgència, sempre que la mesura no tenguí una durada superior a dos dies consecutius, la comunicació referida es podrà efectuar amb un dia d'antelació.

5è. Quan sorgeixin divergències en l'aplicació de les normes previstes en aquest article sobre distribució irregular de la jornada prevista, qualsevol de les parts podrà acudir davant del TAMIB, per a la utilització dels seus procediments a fi de resoldre-les. En aquells casos en què quedi acreditat que la utilització de les hores a disposició s'ha fet amb mala fe, el treballador/a o els afectats podran concórrer davant la instància del TAMIB. Si s'acredita aquesta circumstància, les dites hores seran considerades com a extraordinàries i seran abonades com a tals, entenent-se les utilitzades com a descomptades de la borsa horària referida.

6è. En els supòsits de jornada partida no es computa el temps de descans (entrepà) com a temps de treball efectiu retribuït, i sí que es computa com a tal en jornada continuada.

7è. L'aplicació de la borsa horària dóna lloc a compensacions en menys hores a fi d'adaptar-se a la jornada anual pactada. Les compensacions es poden acumular per gaudir-ne de continu i dies complets.

Els dies de lliurança s'han de determinar de mutu acord entre les empreses i els treballadors/ores o els seus representants legals.

Article 30

Descans

El descans mínim per al treballador/a que treballi ininterrompudament durant sis hores, és de quinze minuts. Tractant-se de jornada interrompuda, el descans està determinat segons expressa l'article 29 d'aquest Conveni. Llevat del cas d'urgència o necessitat peremptòria, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer com a mínim dotze hores, i es computen a aquest efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats el treballador/a ha de romandre en l'exercici de la seva feina el temps necessari fins a la seva possible substitució, si el relleu entrant no ha duit a terme el canvi.

Article 31

Vacances

1r. El període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per compensació econòmica és de vint-i-dos dies (22) laborals.

2n. El període del seu gaudi s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari/ària i els representants dels o el treballador/a, que també podrà convenir en la divisió en dos del període total.

- a) Per acord entre l'empresari/ària i els representants dels es podran fixar els períodes de vacances de tot el personal, ja sigui en torns organitzats successivament, ja sigui amb la suspensió total d'activitats laborals, sense més excepcions que les tasques de conservació, reparació o similars.
- b) Si es produeix desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que per al gaudi li correspongui.



c) El calendari de vacances l'ha de fixar cada empresa. El treballador/a ha de conèixer les dates que li corresponen tres mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels en la redacció vigent en data 4 de juny de 2008, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat pertoqui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En matèria de vacances, tot allò que no preveu aquest article de forma específica es regula per la legislació aplicable a la matèria.

Els dies de vacances s'han de retribuir d'acord amb la mitjana obtinguda pel treballador/a —salari, primes, antiguitat, tòxics penosos o perillosos, etc.— en els tres darrers mesos treballats anteriorment a la data d'iniciació d'aquestes.

Article 32

Llicències

El treballador/a, amb previ avís i posterior justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 3 dies naturals en cas de naixement de fill. Un d'aquests dies ha de ser laborable.

c) 2 dies naturals en cas de malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, o mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan en els supòsits a), b) i c) el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, fora de l'illa, el termini serà de dos dies naturals més.

d) 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.

e) 1 dia per casament de pare o mare, fills/filles, germans/anes, sempre que se celebri en dies feiners.

Si el matrimoni se celebra fora de l'illa, es concedeixen dos dies més com a llicència no retribuïda.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, quan consti en una norma legal o convencional per períodes determinats, caldrà ajustar-se al que disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més d'un 40 % de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador/a afectat a la situació d'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i a l'antiguitat. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic. Si l'absència al treball pel motiu abans assenyalat no assoleix el 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos, les absències tindran la consideració de llicència no retribuïda. El nombre d'hores laborables que superi el 20 % i no assoleixi el 40 % tindrà la consideració de llicència no retribuïda.

g) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

h) 12 hores anuals, avisant amb antelació i amb posterior justificació oficial del temps invertit per a assistència mèdica a metges de capçalera de la Seguretat Social. Pel temps indispensable per a assistència d'especialistes de la Seguretat Social.

i) Els treballadors/ores, preavisant amb la suficient antelació i amb justificació oficial del temps necessari, tenen dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració per assistir a exàmens de caràcter oficial fins a un màxim de dues convocatòries per assignatura.

j) Assumptes propis: assumptes propis, a fi d'atendre assumptes oficials que no admetin demora i que no puguin formalitzar-se fora de l'horari ordinari de treball i amb la justificació corresponent, l'avís i l'antelació escaient a la Direcció de l'empresa, els afectats per aquest Conveni poden disposar d'un permís amb sou una vegada l'any, entenent aquest com a natural, consistent en el nombre d'hores que suposi mig dia de treball de cada treballador/a afectat, sense que se n'admeti gaudi fraccionat en altres dies. Exemple: per a un treballador/a amb el dia de treball de 8 hores efectives, el permís és de 4 hores ininterrompudes i no fraccionables en altres dies.



**Article 33****Excedències**

1r. L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es considerarà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2n. El treballador/a amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària pel termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

3r. Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Paràgraf redactat d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/ores per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no dugui a terme una activitat retribuïda.

Paràgraf redactat d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/ores, homes o dones. No obstant això, si dos o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi a aquell del qual, si s'escau, se n'estigués gaudint.

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals ha de ser convocat per l'empresari/ària, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4t. Pot sol·licitar la situació d'excedència aquell treballador/a en actiu que ocupi un càrrec sindical de rellevància provincial a nivell de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en aquesta situació mentre estigui acomplint aquest càrrec i es reincorporarà a l'empresa si ho sol·licita dins el termini d'un mes en finalitzar-ne l'acompliment, cobrirà la primera vacant que es produeixi del seu grup professional en la plantilla de pertinença, llevat de pacte individual en contrari.

5è. El treballador/a en excedència conservarà només un dret preferent en reingressar a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi a l'empresa. La reincorporació s'ha de sol·licitar amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència, cas en què el treballador/a serà admès en les mateixes condicions que quan la va iniciar.

6è. L'excedència s'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa mentre duri i no es pot utilitzar per prestar serveis a empreses similars o que impliquin competència, llevat d'autorització expressa i per escrit per a això. Si l'excedent infringeix aquesta norma, s'entén que rescindeix voluntàriament el contracte que tenia i perd tots els seus drets.

7è. La petició d'excedència en tot cas s'ha de formular per escrit i s'ha de presentar al cap o la cap corresponent amb un mes d'antelació com a mínim, qui l'ha de fer arribar a la Direcció.

Article 34**Incapacitat temporal (IT)**

1r. Accident de treball i malaltia professional. Les empreses han d'abonar als seus treballadors/ores, a partir de l'endemà del dia de baixa per accident o malaltia professional, i fins a un màxim d'un any, la diferència existent entre la prestació que perceben de la Seguretat Social i la corresponent base de cotització per accident de treball o malaltia professional.

2n. Malaltia comuna o accident no laboral. Les empreses han de completar la diferència existent entre el que percebin els treballadors/ores en concepte de prestació econòmica per IT per malaltia comuna i la corresponent base de cotització quan el treballador/a sigui hospitalitzat durant el temps que estigui efectivament internat en establiment hospitalari i fins a un màxim de 50 dies d'hospitalització i 15 dies de convallescència sigui com vulgui la durada d'aquesta, fins i tot fora del centre hospitalari. Percebrà per una sola vegada l'any i a partir del primer dia, en els casos d'IT per malaltia comuna o accident no laboral, la diferència entre el que cobra el treballador/a de la Seguretat Social i el 75 % de la base de cotització corresponent.

Capítol VI

Conceptes retributius

Article 35

Salaris

A partir de l'1 de gener de 2011 i per als anys 2011, 2012, 2013, 2014 i 2015 els salaris són els que s'indiquen en les taules salarials que s'annexen per a cada un dels anys respectivament.

La taula salarial està composta per dues columnes, la primera correspon al salari base i la segona constitueix un complement salarial. El complement salarial esmentat no pot ser compensat ni absorbit per plusos existents d'assistència o puntualitat.

La segona columna únicament s'ha de percebre pels conceptes següents:

- a) Per dia treballat.
- b) Per vacances.
- c) Per accident de treball o malaltia professional.
- d) Per al càlcul del preu de les hores extres.

Quant als impostos i càrregues socials de qualsevol tipus, presents o futurs que gravin els conceptes retributius reflectits en aquest Conveni, cada una de les parts, empresa i treballadors /ores, s'ha de fer càrrec dels que li corresponen segons la Llei.

Article 36

Antiguitat

Fins al 31 de desembre de 2013 estarà vigent la redacció següent:

1r. El complement personal d'antiguitat dels treballadors/ores s'ha d'abonar a raó d'un 6 % per quinquenni sobre els salaris establerts a la primera columna de la taula salarial.

2n. Es fixa en set el nombre màxim de quinquennis que es poden percebre.

Els quinquennis es meriten a partir del mes següent al seu compliment.

A partir de l'1 de gener de 2014 s'elimina el complement d'antiguitat per a la totalitat dels treballadors/ores afectats per aquest Conveni, i no es generen a partir d'aquesta data nous drets de percepció pel concepte esmentat.

Article 37

Plus de permanència

Tots aquells treballadors afectats per aquest Conveni que, en data 31 de desembre de 2013 estiguin percebent l'anomenat plus d'antiguitat vigent en aquesta data, han de percebre amb la denominació de plus de permanència, a partir de l'1 de gener de 2014, la mateixa quantia que pel concepte d'antiguitat tinguin consolidada. Aquest complement no pot ser compensat ni absorbit.

Article 38

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries s'han d'abonar tenint en compte els salaris conveni establerts a la primera columna de la taula salarial, els complements personals d'antiguitat i les retribucions o gratificacions periòdiques de qualsevol classe. Per al seu còmput s'entenen excloses expressament la segona columna de la taula salarial, les dietes, els desplaçaments, els preufets, les comissions i els incentius variables.

La quantia d'aquestes pagues és de trenta dies per a tots els treballadors/ores el juliol i el Nadal, exceptuant-ne les categories que figuren amb un asterisc a la taula salarial, que són de 33 dies el Nadal i 30 el juliol.

La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps de servei a l'empresa per al cas de cessament o ingrés del treballador/a durant l'any. Les pagues s'abonen el 20 de juliol i el 20 de desembre com a data màxima.

Aquestes pagues es poden prorratejar en les dotze mensualitats quan així ho acordin els representants legals dels amb l'empresa, després de la consulta prèvia a la totalitat de la plantilla.



A partir de l'1 de gener de 2014 les pagues extraordinàries s'han d'abonar tenint en compte els salaris conveni establerts a la primera columna de la taula salarial, el complement de permanència per a aquells treballadors/ores que el percebin i les retribucions o gratificacions periòdiques de qualsevol classe. Per al seu còmput s'entenen excloses expressament la segona columna de la taula salarial, les dietes, els desplaçaments, els preufets, les comissions i els incentius variables.

La quantia de les dites pagues és de trenta dies per a tots els treballadors/ores el juliol i el Nadal, exceptuant-ne les categories que figuren amb un asterisc a la taula salarial, que són de 33 dies el Nadal i 30 el juliol.

La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps de servei a l'empresa per al cas de cessament o ingrés del treballador/a durant l'any. Les pagues s'abonen el 20 de juliol i el 20 de desembre com a data màxima.

Aquestes pagues poden ser prorratejades en les dotze mensualitats quan així ho acordin els representants legals dels amb l'empresa, després de la consulta prèvia a la totalitat de la plantilla.

Article 39

Salari hora

Per al càlcul del salari hora, es fixa el nombre d'hores establert en l'article 29.

Article 40

Hores extres

Davant de la greu situació d'atur existent, i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris següents:

1. Hores extres habituals: supressió.
2. Hores extres exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, com també en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: realització.
3. Hores extres necessàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: manteniment sempre que no sigui possible la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes per la Llei.

La Direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament els representants dels treballadors/ores i els representants sindicals sobre el nombre d'hores extres fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació els representants dels treballadors/ores determinaran el caràcter de les hores extraordinàries.

Article 41

Treballs nocturns

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 h i les 6 h, i pot ser avançat o endarrerit amb autorització de la Inspecció de Treball.

La bonificació per treball nocturn es regula per les normes següents:

1. Si es treballa en el període nocturn més d'una hora sense excedir de quatre, la bonificació es percep exclusivament per les hores treballades.
2. Si les hores treballades durant el període nocturn excedeixen de quatre, es cobra amb la bonificació corresponent a tota la jornada, es trobi compresa o no en aquest període. Queda exceptuat del cobrament de la bonificació per treballs nocturns el personal vigilant de nit, els porters i els serens, que hagin estat contractats per exercir la seva funció durant el període nocturn expressament.

De la mateixa manera, queden exclosos del suplement esmentat tots aquells treballadors/ores ocupats en jornada diürna que hagin de fer obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència de fets o esdeveniments calamitosos o catastròfics.

La distribució del personal en els diferents relleus és de l'exclusiva incumbència de la Direcció de l'empresa, d'acord amb les condicions del contracte, la qual, a fi d'evitar que es treballi de nit de manera contínua, ha de canviar els torns com a mínim setmanalment, dins d'una mateixa categoria o ofici, llevat dels casos provats d'absoluta impossibilitat, cas en què oirà l'informe dels representants dels treballadors/ores.

La bonificació econòmica del treball nocturn ha de ser, com a mínim, d'un 25 % sobre el salari base.

**Article 42****Plus cap d'equip**

És cap d'equip el productor/a, procedent de la categoria de professionals d'ofici, que efectua un treball manual i assumeix el control del treball d'un grup d'oficials, especialistes, etc. en un nombre no inferior a tres ni superior a vuit. El/la cap d'equip no pot tenir sota les seves ordres persones de categoria superior a la seva. Quan el/la cap d'equip exerceixi les seves funcions durant el període d'un any consecutiu o de tres anys en períodes alterns, si després cessa en les seves funcions, se li ha de mantenir la retribució específica fins que pel seu ascens a una categoria superior aquella quedi superada. El plus que ha de percebre el/la cap d'equip consisteix en un 20 % sobre el salari base de la seva categoria, tret que hagi estat tingut en compte dins del factor comandament, en la valorització del lloc de treball.

Article 43**Reclamació de quantitats**

En el supòsit que l'empresa incorri en una demora en el pagament de conceptes salarials que obligui el treballador/a a formular una reclamació de la quantitat, tindrà dret a percebre en concepte d'indemnització de la quantitat que reclama o per la qual es produeix un desacord, un interès del 15 %.

L'existència de mora injustificada ha de ser objecte de declaració jurisdiccional expressa.

Article 44**Rebuts de salaris**

Les empreses han de reflectir en el full de salaris, emplenat adequadament, totes les retribucions que percebi el treballador/a, al qual se li ha de lliurar el full de salaris dins els deu dies següents al del seu pagament.

Capítol VII**Contractació****Article 45****Contractació**

Les parts, de conformitat amb la legislació vigent, recomanen estimular la contractació a través dels reials decrets dictats pel Govern per al foment de l'ocupació.

Les plantilles de treballadors/ores de les empreses afectades per aquest Conveni per a les noves contractacions hauran d'estar formades pel 75 %, treballadors/ores, amb contracte de treball en la modalitat de fixos. El restant 25 % de les noves incorporacions pot estar format per treballadors/ores amb contracte de treball efectuat sota les diverses modalitats de contractació temporal vigents en cada moment.

Article 46**Contracte de treball per a formació i pràctiques**

La finalitat d'aquesta contractació és facilitar l'accés dels joves a una primera ocupació amb els contractes de pràctiques i els de formació.

Article 47**Contracte a temps parcial**

Les empreses, sobre la base del foment de l'ocupació, han d'aplicar a aquells col·lectius als quals puguin interessar, els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent. L'empresa, per estimular la contractació d'aquells col·lectius de major necessitat, ha de procurar, mentre li sigui possible, acollir-se al que disposa la legislació vigent i intentar que la durada mínima sigui la suficient per cobrir la cobertura de desocupació.

Article 48**Contractació de formació o en pràctiques i durada determinada**

Per a aquestes modalitats de contractació cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

Contracte d'aprenentatge. El contracte d'aprenentatge es regeix per les normes que estableix l'Estatut dels treballadors. No obstant això, el salari dels aprenents ha de ser:

Primer any de contracte: 95 % del salari mínim interprofessional (SMI).



Segon any de contracte: 100 % del SMI.

Contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes. El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'apartat 1, lletra b) de l'article 15 de la Llei 11/1994, de 19 de maig, en la modificació efectuada pel Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol de 2001, pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es donin les circumstàncies esmentades. Les empreses amb conveni propi que vulguin acollir-se al que estableix aquest apartat, hi han de fer remissió expressa dins del seu conveni o a través de la seva comissió paritària.

Els treballadors/ores, una vegada finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, tindran dret a percebre una indemnització per conclusió de 14 dies de salari. En cas que el contracte no arribi a la durada d'un any, la susdita indemnització s'abonarà en proporció als mesos treballats.

Aquesta indemnització es calcularà sobre la base de cotització per AT i EP del mes anterior a la finalització del contracte. Aquests contractes es formalitzaran sempre per escrit.

Article 49

Roba de treball

Les empreses han de lliurar als seus treballadors/ores tres equips anualment, un per a estiu i dos per a hivern (entenent-se per equip de treball jaqueta i calçons, bata o granota), les característiques i les dates de lliurament dels quals seran les que es fixin de comú acord entre la Direcció de l'empresa i els representants legals dels o, si no n'hi ha, els, que responguin millor a les necessitats del treball que el treballador/a ha de fer per a cada funció.

Com a màxim l'equip d'estiu s'ha de lliurar abans del dia 30 de maig i els d'hivern abans del 30 d'octubre. En cas de llocs de treball el desgast dels quals sigui superior al normal, els treballadors/ores poden demanar un nombre major d'equips o que aquests siguin els adequats.

Article 50

Jubilació parcial

Les empreses en la mesura que puguin han de promoure la jubilació parcial dels treballadors/ores segons el que disposa la norma legal vigent.

Article 51

Assegurança d'accidents de treball o malaltia professional

Les empreses han de garantir a tots els afectats o als seus hereus durant tota la vigència del Conveni una indemnització per un preu fix de 9.000 euros que han de percebre en els supòsits d'incapacitat total, absoluta o mort derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Capítol VII Drets sindicals

Article 52

Dels sindicats

Les parts signants, amb aquestes estipulacions ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen, així mateix, com a tals, en ordre a instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, tendents a facilitar la resolució de tots els conflictes que puguin sorgir, les parts instrumentaran les mesures i els mecanismes que siguin necessaris resoldre els conflictes en el menor espai de temps possible.

La part econòmica admet la conveniència que totes les empreses afiliades a les seves organitzacions considerin a tots els sindicats degudament implantats com a elements bàsics i circumstancials per afrontar a través d'ells les necessàries relacions entre els treballadors i l'empresari/ària. Tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la llei, i desplegadas per aquests acords, als representants legals dels treballadors/as.

Les empreses han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement, han d'admetre que els afiliats al sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, no poden subjectar l'ocupació d'un treballador/a a la





condició d'afiliat o renúncia a la seva afiliació sindical i tampoc acomiadar un treballador/a o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical. Els sindicats poden trametre informació a través de les empreses en les quals disposin d'afiliació, a fi que sigui distribuïda sense que, en tot cas, l'exercici de tal pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Article 53**Dels delegats/ades sindicals**

Aquells sindicats legalment reconeguts que comptin amb un percentatge d'afiliació igual o superior al 15 % de la plantilla i amb un mínim de sis afiliats entre els components d'aquella, poden nomenar un delegat/ada sindical.

El sindicat que al·legui tenir el dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, l'ha d'acreditar davant aquesta mitjançant un certificat escrit i segellat pel sindicat a tots els efectes. El delegat/ada sindical ha de ser un treballador/a en actiu de les respectives empreses i, si és possible, membre del Comitè d'Empresa o delegat/ada de personal, cas en què gaudirà dels seus privilegis i garanties.

Article 54**Funcions dels delegats/ades sindicals**

1r. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representen i dels afiliats a aquest a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la Direcció de l'empresa respectivament.

2n. Poden assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball i els comitès paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que aquests òrgans admetin, prèviament, la seva presència.

3r. Tenen accés a les mateixes informacions i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'Empresa i del delegat/ada de personal, d'acord amb el que es regulat a través de la llei i restant obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment sigui procedent.

4t. Han de ser oïts per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin els afiliats al sindicat.

5è. Han de ser oïts i informats per l'empresa amb caràcter previ a:

- a) En matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/ores, quan revesteixi caràcter col·lectiu o de centre de treball en general, i sobre un projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.
- b) La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències.
- c) Poden recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb ells. Tot això fora de les hores efectives de treball.
- d) Disposen d'espais als taulers d'anuncis.

Article 55**Participació en els convenis col·lectius**

Als delegats/ades sindicals o càrrecs de rellevància nacional, de les centrals reconegudes en el context present, implantades nacionalment i que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballadors/ores en actiu en alguna empresa, aquestes els hauran de concedir permisos a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de la negociació, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

Article 56**Comitès d'empresa i delegat/ada de personal.**

Definició. Els comitès d'empresa i el delegat/ada de personal són l'òrgan representatiu col·lectiu i unitari de tots els treballadors/ores del centre de treball o de l'empresa. Tenen com a missió fonamental la defensa de seus representats, com també a la negociació i representació dels treballadors/ores davant l'empresari/ària i davant l'Administració local, provincial o de l'Estat.

Article 57**Del delegat/ada de personal**

La representació dels treballadors a l'empresa o centre de treball que tengui menys de 50 fixos i més de 10 correspon al delegat/ada de personal.



Igualment, hi pot haver un delegat/ada de personal en aquelles empreses o centres que tinguin entre sis i deu fixos, si així ho decideixen aquests per majoria. Han d'elegir mitjançant sufragi lliure, secret i directe els delegats/ades de personal en la quantia següent:

- Fins a 30, un.
- De 31 a 49, tres.

Article 58

Funcions dels delegats/ades de personal

Els delegat/ades de personal exerceixen mancomunadament davant l'empresari/ària la representació per a la qual varen ser elegits, intervenint a totes les qüestions que se suscitin en relació amb les condicions de treball del personal que representen i formulant reclamacions davant l'empresari/ària o l'autoritat laboral, segons escaigui, sobre el compliment de les relatives a higiene i seguretat en el treball i Seguretat Social, estan legitimats per iniciar, negociar i concloure convenis col·lectius en l'àmbit a què correspongui la seva representació. Han de ser informats de totes les sancions imposades per l'empresa per faltes greus o molt greus.

Article 59

Garanties dels comitès d'empresa i del delegat/ada de personal

1r. Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cada un dels membres del Comitè o delegat/ada de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions. Es pot acumular el seu crèdit d'hores en un o alguns dels seus components com també es poden acumular les hores esmentades mitjançant el seu còmput semestral, sempre que la persona en qui recaigui l'acumulació no sigui l'únic de la seva categoria o especialitat a l'empresa.

2n. Les empreses han de posar a lliure utilització dels delegats/ades i comitès d'empresa taulers d'anuncis i informacions laborals i sindicals.

3r. Els delegat/ades de personal i els membres del Comitè d'Empresa poden informar els treballadors/ores fora de les hores de treball.

4t. En tot allò que no preveu aquest apartat per a aquesta matèria cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 60

Competències dels comitès d'empresa

1r. El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1.1. Rebre informació, que li serà facilitada trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa.

També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, com també, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

1.2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que aquests.

1.3. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució a càrrec de l'empresari/ària de les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:

- a) Reestructuració de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquells.
- b) Reduccions de jornada, com també el trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c) Plans de formació professional de l'empresa.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
- e) Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valorització de llocs de treball.

1.4. Emetre un informe quan la fusió, absorció i modificació de l'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

1.5. Conèixer els models de contracte de treball escrits que utilitzin a l'empresa, com també els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

1.6. Ser informats de totes les sancions imposades per l'empresa per faltes greus i molt greus.





1.7. Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els seus mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

1.8. Exercir una tasca:

a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral de seguretat social i ocupació, com també de la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si s'escau, les accions legals davant l'empresari/ària i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa amb les particularitats previstes en aquest ordre i per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

1.9. Participar, com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

1.10. Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat d'acord amb allò pactat en els convenis col·lectius.

1.11. Informar els seus representats de tots els temes i qüestions assenyalats en aquest número 1 quan directament o indirectament poden repercutir en les relacions laborals.

2n. Els informes que hagi d'emetre el Comitè d'Empresa, d'acord amb les competències reconegudes en els apartats 1.3 i 1.4 del núm. 1 anterior, s'han d'elaborar en el termini de quinze dies.

Article 61

Delegat/ada de prevenció

Els delegats/ades de prevenció seran designats per i entre els representants dels i el seu nombre anirà d'acord amb l'escala següent:

De 50 a 100: 2.

De 101 a 500: 3.

De 501 a 1000: 4.

A les empreses de fins a trenta treballadors/ores el delegat/ada de prevenció serà el delegat/ada de personal; de trenta-un a quaranta-nou el delegat/ada de prevenció serà elegit per i entre els delegats/ades de personal.

Competències del delegat/ada de prevenció:

- Col·laborar amb la Direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors/ores.
- Opinar sobre les matèries de consulta obligatòria per a l'empresari/ària.
- Vigilar i controlar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Facultats dels delegats/ades de prevenció.

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu i els inspectors de treball i seguretat social en les visites i verificacions que facin als centres de treball.
- Tenir accés, amb les limitacions previstes en la Llei, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions.
- Ser informats per l'empresari/ària sobre els danys produïts en la salut dels treballadors/ores.
- Rebre de l'empresari/ària informació sobre les activitats de protecció i prevenció a l'empresa com també proposar-li l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors/ores.
- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors/ores l'adopció de l'acord de paralització d'activitats davant situacions de risc greu i imminent.

Clàusula derogatòria:

Aquest article 63) és translació del que disposa en matèria de delegats/ades de prevenció la normativa vigent que els regula. En el supòsit que en aquesta legislació es produeixi cap variació, novació o modificació, aquest article quedarà automàticament derogat, adaptant-se a la nova redacció de la norma.

**Article 62****Quota sindical**

Les empreses recaptaran la quota sindical als treballadors/ores que ho sol·licitin quan ho facin almenys deu treballadors/ores a en cada empresa.

Els treballadors/ores interessats a fer aquesta operació han de trametre a la Direcció de l'empresa un escrit en què expressin l'ordre de descompte i la seva quantia, el sindicat al qual pertanyen i l'entitat bancària, amb expressió del número de compte corrent o llibreta d'estalvis en què s'haurà d'ingressar la seva quota, o bé a través del delegat/ada sindical, si n'hi ha a l'empresa.

Article 63**Dels assessors sindicals**

Amb l'autorització prèvia de l'empresa, els assessors tècnics de les centrals sindicals amb implantació mínima d'un 10 % tindran accés a aquestes a l'efecte d'assessorament als delegats/ades de personal i comitès d'empresa, en els casos de tramitació d'expedients de regulació d'ocupació i de conflicte col·lectiu.

Article 64**LOLS**

Les empreses han de facilitar en tot moment el compliment de la normativa vigent en matèria sindical i més en concret el que preveu la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

Article 65**Comissió de Salut Laboral**

En compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i salut laboral, s'estableix una comissió formada per un representant de cada una de les centrals sindicals i de les patronals signants d'aquest Conveni que té la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i treballadors/ores vinculats per aquest Conveni.

La Comissió de Salut Laboral s'ha de reunir obligatòriament cada tres mesos, i se n'han de fixar en la primera reunió els objectius, que necessàriament han de ser anuals.

La Comissió ha de requerir el concurs de totes aquelles empreses, organismes o institucions necessaris per a l'eficax compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.

Es fixa com a domicili de la Comissió qualsevol dels domicilis de les parts signants d'aquest Conveni.

Les empreses han de gestionar amb els organismes oficials la realització de revisions anuals als seus treballadors/ores.

Article 66**Pacte de no concurrència i de permanència a l'empresa**

No pot efectuar-se la prestació laboral d'un treballador/a per a diversos empresaris/àries quan s'estimi concurrència deslleial o quan se'n pacti la plena dedicació mitjançant una compensació econòmica expressa, en els termes que l'empresa i el treballador/a convinguin.

Quan el treballador/a hagi rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresari/ària per posar en marxa projectes determinats a fer un treball específic, pot pactar-se entre ambdós la permanència a l'empresa durant cert temps. L'acord no ha de ser de durada superior a dos anys i s'ha de formalitzar sempre per escrit. Si el treballador/a abandona el treball abans del termini l'empresari/ària tindrà dret a una indemnització per danys i perjudicis.

Article 67**Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual**

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a aquest efecte les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig que tots els treballadors/ores siguin tractats/ades amb dignitat, i de no permetre ni tolerar l'assetjament sexual en el treball.

2. 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.

3. Tots els treballadors/ores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat de tots. Per la seva part, les



persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual als sectors sota la seva responsabilitat.

4. Els treballadors/ores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, que s'ha de tractar amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció del treballador/a presumptivament assetjat/ada, 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/a ho desitja, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors/ores, que han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. "Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, serà considerat com a falta molt greu. Si aquesta conducta es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant". En els supòsits en què un treballador/a incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

Article 68

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

1. Declaració de principis

Tots els treballadors/ores 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/a té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

La situació de persecució moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) en sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. La persecució moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i dur la víctima a l'aïllament del grup, i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les sofreix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, han de ser tractades mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar i amb independència de la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la major promptitud, rigor i confidencialitat davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o la treballadora presumptivament assetjat/ada. En cap cas l'empresa o el responsable d'aquesta no pot emprendre persecució o represàlia contra el denunciador dels fets d'assetjament.

Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear i/o mantenir un entorn laboral on es respectin la dignitat i la llibertat de tots els treballadors/ores que fan la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

Article 69

Clàusula d'inaplicació del Conveni

En aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que en els supòsits de no acord s'ha d'aplicar el procediment establert en la norma legal referida i allò acordat en el V Acord sobre solució de conflictes laborals (sistema extrajudicial), Resolució de 10 de febrer de 2012 de la Direcció General d'Ocupació, publicada en el BOE de data 23 de desembre de 2012.

Article 70

Solució de conflictes

Els signants d'aquest Conveni s'adhereixen a tots els seus termes, a l'Acord per a la solució extrajudicial de conflictes (ASEC) sens detriment de poder adherir-se a qualsevol altre sistema (autonòmic o provincial) per a la resolució extrajudicial de conflictes laborals.

Així mateix les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del Tribunal.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti els treballadors/ores inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el reglament de funcionament d'aquest, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors/ores i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb l'article 8 del Reglament esmentat d'acord amb la Resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicada en el BOCAIB el 24 de gener de 1998.

**Article 71****Comissió d'adaptació de salaris a grups professionals i nivells salarials**

Durant la vigència d'aquest Conveni, es crearà una comissió composta per dos membres de cada una de les parts signants, amb la finalitat d'estudiar i efectuar una proposta a la taula negociadora del futur conveni col·lectiu per a l'aplicació dels nivells retributius d'acord amb els grups professionals. La comissió s'ha de constituir abans del 31 de desembre de 2013 i finalitzar els seus treballs abans del 30 d'octubre de 2015.

Article 72**Clàusula derogatòria**

Aquest Conveni deroga el que disposen els anteriors convenis del sector siderometal·lúrgic de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 73**Clàusula final**

S'acorda acomplir el pactat a partir de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

ANNEX I**Estesa de línies elèctriques**

1r. Extensió. Aquestes normes són aplicables als treballadors/ores d'estesa de línies de conducció d'energia elèctrica, telefòniques, senyalització i, en tot allò que no regulen, regeix el Conveni col·lectiu siderometal·lúrgic de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

No són aplicables aquestes normes quan els treballadors/ores a què es refereixen siguin duts a terme per les mateixes empreses elèctriques, telefòniques o de senyalització amb personal afectat pels seus corresponents convenis.

2n. Classificació de personal. Atenent les modalitats i durada dels seus contractes de treball amb les empreses, es considera el personal en les tres classes de fixos, contractat per a obra determinada i eventual personal fix. En el contracte de l'empresa amb l'obligació de complir la seva comesa a qualsevol de les obres que aquesta executi al territori nacional.

Si el treballador/a continua al servei de l'empresa a més de dues obres concretes i amb una durada total superior a dos anys, sense solució de continuïtat entre elles, o si la solució de continuïtat és inferior a tres mesos, adquireix el caràcter de treballador/a fix.

Quant al personal contractat per a obra determinada i el personal eventual, cal ajustar-se en tot moment a la legislació vigent.

3r. Anàlisi de categories. El personal que a continuació s'enumera s'assimila a les categories professionals següents d'aquest Conveni col·lectiu siderometal·lúrgic:

Categoria	Assimilació
Brigada d'excavacions, aplecs i formigonada	
Capatàs/assa especialista	Especialista
Peó	Peó
Brigada d'armament, hissada i estesa	
Capatàs/assa de muntatge	Encarregat/ada
Muntador/a de 1a.	Oficial/a de 1a.
Muntador/a de 2a.	Oficial/a de 2a.
Especialista	Especialista
Peó	Peó
Brigada de muntatge de línies catenàries i transversals	
Cap de brigada	Encarregat/ada
Muntador/a de 1a.	Oficial/a de 1a.





Categoria	Assimilació
Muntador/a de 2a.	Oficial/a de 2a.
Muntador/a de 3a.	Oficial/a de 3a.
Especialista	Especialista
Peó	Peó
Brigada de rascada i pintada de ferro	
Capatàs/assa especialista	Especialista
Peó	Peó
Administració d'obra	
Oficial/a de 1a.	Oficial/a de 1a.
Auxiliar	Auxiliar
Magatzemista	Magatzemista
Vigilant de nit magatzem	Vigilant
Vigilant d'obra	Vigilant
Altres categories	
Cap de línia	Contramestre/a
Fuster/a	Oficial/a de la seva categoria
Picapedrer/a	Oficial/a de la seva categoria
Barrinaire	Oficial/a de la seva categoria
Paleta	Oficial/a de la seva categoria
Ferrer/a	Oficial/a de la seva categoria
Soldador/a	Oficial/a de la seva categoria

4t. Període de prova. Segons expressa el Conveni col·lectiu siderometal·lúrgic de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

5è. Jornada. La jornada de treball començarà a comptar des del moment en què l'obrer abandona el mitjà de locomoció facilitat per l'empresa i acabarà al tall. L'empresa proporcionarà i costejarà a tot el personal locomoció per traslladar-se als treballs que estiguin situats fora dels límits territorials de la localitat on varen ser contractats.

L'empresa abonarà l'equivalent a una hora senzilla de treball, no computable a l'efecte de jornada, sempre que el temps invertit en els mitjans de locomoció excedeixin d'hora i mitja.

6è. Salari, viatges i dietes. El que estableix aquest Conveni col·lectiu és aplicable als qui habitualment treballen en un lloc fix i han de desplaçar-se a poblacions diferents per necessitats del treball i per ordre de l'empresa.

El personal comprès en aquestes normes que per prestar els seus serveis a les obres que realitza l'empresa no té un lloc fix i determinat de treball, ha de percebre, en concepte de compensació de les despeses per efectuar el dinar de migdia fora del seu domicili, el 30 % del salari mínim interprofessional. Quan, per raó de la distància en què es trobin els llocs de treball o de la dificultat de les comunicacions, l'empresa no pugui proporcionar a aquest personal mitjans adequats de transport que permetin gaudir entre cada dues jornades de treball d'una permanència ininterrompuda de 10 hores a la localitat on va ser contractat, l'empresa pot obligar el treballador/a a pernoctar al lloc més pròxim al treball que sigui possible, abonant-li, a més del plus que es fixi en el paràgraf anterior, una dieta equivalent al 120 % del dit salari mínim interprofessional, si les despeses que se li ocasionen al són superiors al que està establert i amb justificació d'aquestes, li han d'abonar la diferència o, si s'escau, només les despeses presentades.

**ANNEX II**

Les parts signants d'aquest Conveni, atès que es deroga l'Ordenança laboral siderometal·lúrgica, subscriuen l'annex II com segueix:

Faltes i sancions

1r. Faltes. Els treballadors/ores poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix. Tota falta comesa per un treballador/a es classifica atenent la seva importància, transcendència i intenció en lleu, greu i molt greu.

2n. Falta lleu. Es consideren faltes lleus les següents:

- a) D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ o, si s'escau, dins de les 24 hores següents a la falta, llevat de cas de força major, la raó de l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada, fins i tot per breu temps. Si, com a conseqüència d'això, es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa, companys de feina o és causa d'accident, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
- d) Petites distraccions en la conservació del material.
- e) No atendre el públic amb la correcció i diligència adequades.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- g) Discutir violentament amb els companys dins la jornada de treball.
- h) Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
- i) Manca d'agencament o netedat personal.

3r. Faltes greus

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en el període de trenta dies.
- b) Falta d'un a tres dies al treball durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. N'hi ha prou amb una sola falta quan hagi de rellevar un company o quan com a conseqüència es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat escaient els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social. La falsedat d'aquestes dades es considera com a falta molt greu.
- d) Entregar-se a jocs durant la jornada de treball.
- e) La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització del treball, així com negar-se a emplenar baixes de treball, control d'assistència, etc. Si implica infringir la disciplina o en deriva perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.
- f) Simular la presència d'un altre al treball, signant o fixant per ell.
- g) La negligència o desídia en el treball que n'afecti la bona marxa.
- h) La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per al treballador/a, per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, es pot considerar com a molt greu. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no usar les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Dur a terme sense el permís escaient treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis eines de l'empresa.
- j) La reincidència en una falta lleu (exclosa la puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent-hi hagut una sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

4t. Faltes molt greus

- a) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o vint en un any.
- b) Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa, malversació comesos fora de l'empresa o qualsevol altra classe de delicte comú que pugui implicar que aquesta desconfii del seu autor, llevat que n'hagi resultat absolt.
- e) La simulació de malaltia o accident. S'entén sempre que existeix falta quan en una baixa per aquests motius dugui a terme treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També es comprèn en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- f) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant el treball.
- g) Violar el secret de correspondència o de documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys a aquesta dades de reserva obligada.
- h) Dur a terme activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- i) Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, o falta greu de respecte i consideració als seus caps o als seus familiars, així





com als seus companys i subordinats.

- j) Causar accidents greus per imprudència o negligència.
- k) Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat sense previ avís.
- l) La disminució no justificada en el rendiment de treball.
- m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi en el període d'un trimestre i hagi estat sancionat.
- n) La continuada i habitual falta d'agençament i netedat de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.
- o) Les conductes descrites en els articles 67 i 68 d'aquest Conveni col·lectiu.

Règim de sancions. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que està estipulat en aquest Conveni. La sanció de falta greu i molt greu requereix una comunicació per escrit al treballador/a, en què es facin constar els fets que la varen motivar i la data.

L'empresa ha de donar compte als representants legals dels treballadors/ores de tota sanció per falta greu o molt greu que s'imposi.

Una vegada imposada la sanció, el compliment d'aquesta es podrà dilatar fins i tot sis mesos després de la data de la imposició.

Sancions. Les sancions màximes que poden imposar-se als que incorrin en les faltes són les següents:

a) Per falta lleu:

- Amonestació per escrit.

b) Per falta greu:

- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de 2 a 7 dies.

c) Per falta molt greu:

- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.
- Acomiadament.

Prescripció.

- Falta lleu: 10 dies.
- Falta greu: 20 dies.
- Falta molt greu: 60 dies.

Totes a partir de la data en què l'empresa se'n va assabentar i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Disposició adicional

Primera. Òrgan paritari per a la prevenció de riscos laborals

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

Per dotar de recursos econòmics de caràcter diari aquest organisme paritari, se subscriurà el Conveni adient per a la recaptació per la Tresoreria General de la Seguretat Social de les corresponents aportacions sobre les cotitzacions socials de les empreses del sector, que no podran superar el 0.05 per 100 de les bases de cotització, durant el temps que s'estableixi de durada d'aquest organisme.

Es pacta expressament el contingut obligacional d'aquesta disposició, que tindrà la mateixa vigència que la d'aquest Conveni.

Clàusula transitòria

En aplicació de la revisió salarial pactada en l'anterior conveni col·lectiu vigent l'any 2010 (BOIB núm. 139, de 23/09/2010), les parts acorden que les empreses hauran d'abonar als treballadors/ores, en un període no superior a tres mesos a comptar des de la data de publicació d'aquest Conveni en el BOIB, l'1,7 % sobre les taules salarials vigents d'1 de gener de 2010 a 31 de desembre de 2010. Aquesta revisió no s'incrementarà en taules salarials futures.

**ANNEX III**
Taula de conversió

GRUPS	TÈCNICS	OPERARIS	EMPLEATS
1	Enginyer/a arquitecte/a Pèrits Pèrits amb responsabilitat		
2	Graduat/ada social Delineant projectista	Cap de 1a Cap de 2a Cap de taller	
3		Mestre/a industrial Mestre/a de taller	
4		Mestre/a de 2a Encarregat/ada Cap de magatzem	Oficial/a de 1a Administratiu/iva Delineant de 1a
5		Capatàs/assa d'especialistes Oficial/a de 1a Oficial/a de 2a Xofer/a de camió grua Xofer/a de turisme	Oficial/a de 2a administratiu/iva Viatjant
6		Capatàs/assa de peons Oficial/a de 3a Especialista Xofer/a de motocicleta	Delineant de 2a Caporal de guardes
7		Peó ordinari Llister/a	Auxiliar administratiu/iva Practicant Mosso/a especialista magatzem Magatzemista Guarda jurat (eliminar) Vigilant Conserge Ordenança Porter/a Infermer/a Dependent/a economat Dependent/a aux. econom. Telefonista més de 50 Telefonista fins a 50 Calcador/a
8		Aprenent/a 95 % Aprenent/a 100 % (Eliminar)	



**ANNEX IV****Taules salarials metall 2011**

CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1a. (*)	1555,31	4,37	23005,39
Cap de 2a (*)	1400,59	3,95	20719,00
Oficial/a de 1a. admtiu./iva. (*)	1223,31	3,40	18084,77
Oficial/a de 2a. admtiu./iva. (*)	1070,04	3,03	15832,13
Auxiliar admtiu./iva. (*)	978,38	2,79	14480,57
Viatjant (*)	1178,76	3,33	17438,93
Enginyer/a arquitecte/a, etc. (*)	2126,85	5,96	31454,00
Perits, etc. (*)	1931,59	5,43	28570,90
Perits amb respons. empresa (*)	2025,37	5,67	29952,37
Mestre/a industrial (*)	1305,43	5,67	19801,30
Graduat/ada social (*)	1498,70	4,24	22174,58
Practicant (*)	1070,42	3,03	15837,55
Cap de taller (*)	1477,71	4,14	21855,09
Mestre/a de taller (*)	1291,31	3,64	19102,71
Mestre/a de segona (*)	1223,28	3,46	18099,21
Encarregat/ada (*)	1190,05	3,37	17609,94
Cap de magatzem (*)	1190,05	3,37	17609,94
Capatàs/assa d'especialistes	36,49	3,06	16260,79
Capatàs/assa de peons	34,06	2,94	15200,14
Oficial de 1a.	37,29	3,17	16629,38
Oficial de 2a.	35,54	3,03	15848,86
Oficial de 3a.	33,71	2,83	15025,52
Especialista	32,61	2,79	14544,09
Mosso/a especialista magatzem	32,07	2,74	14302,57
Peó ordinari	31,80	2,74	14190,28
Llister/a (*)	1012,46	2,83	14973,00
Magatzemer (*)	966,07	2,74	14295,17
Xofer/a camió grua	38,03	3,23	16955,53
Xofer/a camió	37,29	3,17	16629,38
Xofer/a turisme	35,54	3,03	15848,86
Xofer/a motocicle	31,84	2,74	14205,59
Pesador/a o basculador/a (*)	966,52	2,62	14272,06
Caporal de guardes (*)	1011,48	2,93	14982,75
Guarda jurat (*)	966,07	2,74	14295,17
Vigilant (*)	966,07	2,74	14295,17
Conserge (*)	993,95	2,79	14700,21
Ordenança (*)	963,53	2,71	14253,53
Porter/a (*)	963,53	2,71	14253,53
Infermer/a (*)	966,07	2,74	14295,17
Dependent/a pal economat (*)	1066,82	3,03	15786,74
Dependent/a aux. economat (*)	966,04	2,74	14294,83
Telefonista més de 50 tel. (*)	910,84	2,58	13478,10
Telefonista fins a 50 tel.(*)	882,48	2,46	13048,72
Delineant projectista (*)	1401,15	3,75	20677,99
Delineant de 1a. (*)	1207,08	3,46	17870,76
Delineant de 2a. (*)	1070,38	2,82	15786,64
Calcador/a (*)	978,35	2,74	14468,41





CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
D'aprenentatge 95% i 15% formació	609,33		8530,62
D'aprenentatge 100% i 15% formació	641,40		8979,60

ANNEX V**Taules salarials metall 2012**

CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1a. (*)	1555,31	4,37	23005,39
Cap de 2a. (*)	1400,59	3,95	20719,00
Oficial/a de 1a. admtiu./iva. (*)	1223,31	3,40	18084,77
Oficial/a de 2a. admtiu./iva. (*)	1070,04	3,03	15832,13
Auxiliar admtiu./iva. (*)	978,38	2,79	14480,57
Viatjant (*)	1178,76	3,33	17438,93
Enginyer/a arquitecte/a, etc. (*)	2126,85	5,96	31454,00
Perits, etc. (*)	1931,59	5,43	28570,90
Perits amb respons. empresa (*)	2025,37	5,67	29952,37
Mestre/a industrial (*)	1305,43	5,67	19801,30
Graduat/ada social (*)	1498,70	4,24	22174,58
Practicant (*)	1070,42	3,03	15837,55
Cap de taller (*)	1477,71	4,14	21855,09
Mestre/a de taller (*)	1291,31	3,64	19102,71
Mestre/a de segona (*)	1223,28	3,46	18099,21
Encarregat/ada (*)	1190,05	3,37	17609,94
Cap de magatzem (*)	1190,05	3,37	17609,94
Capatàs/assa d'especialistes	36,49	3,06	16260,79
Capatàs/assa de peons	34,06	2,94	15200,14
Oficial/a de 1a.	37,29	3,17	16629,38
Oficial/a de 2a.	35,54	3,03	15848,86
Oficial/a de 3a.	33,71	2,83	15025,52
Especialista	32,61	2,79	14544,09
Mosso/a especialista magatzem	32,07	2,74	14302,57
Peó ordinari	31,80	2,74	14190,28
Llister/a (*)	1012,46	2,83	14973,00
Magatzemer (*)	966,07	2,74	14295,17
Xofer/a camió grua	38,03	3,23	16955,53
Xofer/a camió	37,29	3,17	16629,38
Xofer/a turisme	35,54	3,03	15848,86
Xofer/a motocicle	31,84	2,74	14205,59
Pesador/a o basculador/a (*)	966,52	2,62	14272,06
Caporal de guardes (*)	1011,48	2,93	14982,75
Guarda jurat (*)	966,07	2,74	14295,17
Vigilant (*)	966,07	2,74	14295,17
Conserge (*)	993,95	2,79	14700,21
Ordenança (*)	963,53	2,71	14253,53
Porter/a (*)	963,53	2,71	14253,53
Infermer/a (*)	966,07	2,74	14295,17
Dependent/a pal economat (*)	1066,82	3,03	15786,74
Dependent/a aux. Economat (*)	966,04	2,74	14294,83
Telefonista més de 50 tel. (*)	910,84	2,58	13478,10
Telefonista fins a 50 tel.(*)	882,48	2,46	13048,72





CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Delineant projectista (*)	1401,15	3,75	20677,99
Delineant de 1a. (*)	1207,08	3,46	17870,76
Delineant de 2a. (*)	1070,38	2,82	15786,64
Calcador/a (*)	978,35	2,74	14468,41
D'aprenentatge 95% i 15% formació	609,33		8530,62
D'aprenentatge 100% i 15% formació	641,40		8979,60

ANNEX VI**Taules salarials metall 2013**

CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1a. (*)	1601,97	4,50	23695,55
Cap de 2a. (*)	1442,61	4,06	21340,57
Oficial/a 1a. admtiu./iva. (*)	1260,01	3,50	18627,31
Oficial/a 2a. admtiu./iva. (*)	1102,14	3,12	16307,09
Auxiliar admtiu./iva. (*)	1007,73	2,87	14914,99
Viatjant (*)	1214,12	3,43	17962,10
Enginyer/a arquitecte/a, etc. (*)	2190,65	6,14	32397,62
Perits, etc. (*)	1989,54	5,59	29428,03
Perits amb respons. empresa (*)	2086,13	5,84	30850,94
Mestre/a industrial (*)	1344,60	5,84	20395,34
Graduat/ada social (*)	1543,66	4,37	22839,82
Practicant (*)	1102,54	3,12	16312,67
Cap de taller (*)	1522,04	4,27	22510,74
Mestre/a de taller (*)	1330,05	3,75	19675,79
Mestre/a de segona (*)	1259,98	3,56	18642,18
Encarregat/ada (*)	1225,75	3,48	18138,24
Cap de magatzem (*)	1225,75	3,48	18138,24
Capatàs/assa d'especialistes	37,58	3,15	16748,62
Capatàs/assa de peons	35,08	3,03	15656,15
Oficial/a de 1a.	38,41	3,27	17128,26
Oficial/a de 2a.	36,61	3,12	16324,32
Oficial/a de 3a.	34,72	2,92	15476,29
Especialista	33,59	2,87	14980,42
Mosso/a especialista magatzem	33,03	2,82	14731,65
Peó ordinari	32,76	2,82	14615,98
Llister/a (*)	1042,84	2,92	15422,19
Magatzemer (*)	995,05	2,82	14724,02
Xofer/a camió grua	39,17	3,33	17464,19
Xofer/a camió	38,41	3,27	17128,26
Xofer/a turisme	36,61	3,12	16324,32
Xofer/a motocicle	32,80	2,82	14631,76
Pesador/a o basculador/a (*)	995,52	2,70	14700,23
Caporal de guardes (*)	1041,82	3,02	15432,23
Guarda jurat (*)	995,05	2,82	14724,02
Vigilant (*)	995,05	2,82	14724,02
Conserge (*)	1023,77	2,87	15141,22
Ordenança (*)	992,44	2,80	14681,13
Porter/a (*)	992,44	2,80	14681,13
Infermer/a (*)	995,05	2,82	14724,02





CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Dependent/a pal economat (*)	1098,83	3,12	16260,34
Dependent/a aux. economat (*)	995,02	2,82	14723,68
Telefonista més de 50 tel. (*)	938,17	2,66	13882,44
Telefonista fins a 50 tel. (*)	908,96	2,54	13440,18
Delineant projectista (*)	1443,18	3,86	21298,33
Delineant de 1a. (*)	1243,29	3,56	18406,88
Delineant de 2a. (*)	1102,49	2,91	16260,24
Calçador/a (*)	1007,70	2,82	14902,46
D'aprenentatge 95 % i 15 % formació	613,03	0,00	8582,42
D'aprenentatge 100 % i 15 % formació	645,30	0,00	9034,20

ANNEX VII**Taules salarials metall 2014**

CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1a. (*)	1611,58	4,53	23837,72
Cap de 2a. (*)	1451,27	4,09	21468,61
Oficial/a de 1a. admtiu./iva. (*)	1267,57	3,52	18739,08
Oficial/a de 2a. admtiu./iva. (*)	1108,75	3,14	16404,93
Auxiliar admtiu./iva. (*)	1013,77	2,89	15004,48
Viatjant (*)	1221,41	3,45	18069,87
Enginyer/a arquitecte/a, etc. (*)	2203,79	6,17	32592,00
Perits, etc. (*)	2001,48	5,63	29604,59
Perits amb respons. empresa (*)	2098,65	5,87	31036,04
Mestre/a industrial (*)	1352,67	5,87	20517,71
Graduat/ada social (*)	1552,92	4,39	22976,85
Practicant (*)	1109,15	3,14	16410,55
Cap de taller (*)	1531,18	4,29	22645,81
Mestre/a de taller (*)	1338,03	3,77	19793,85
Mestre/a de segona (*)	1267,54	3,58	18754,04
Encarregat/ada (*)	1233,11	3,50	18247,06
Cap de magatzem (*)	1233,11	3,50	18247,06
Capatàs/assa d'especialistes	37,81	3,17	16849,11
Capatàs/assa de peons	35,29	3,05	15750,08
Oficial/a de 1a.	38,64	3,29	17231,03
Oficial/a de 2a.	36,83	3,14	16422,27
Oficial/a de 3.	34,93	2,94	15569,15
Especialista	33,79	2,89	15070,30
Mosso/a especialista magatzem	33,23	2,84	14820,04
Peó ordinari	32,95	2,84	14703,68
Llister/a (*)	1049,09	2,94	15514,72
Magatzemer (*)	1001,02	2,84	14812,37
Xofer/a camió grua	39,40	3,35	17568,98
Xofer/a camió	38,64	3,29	17231,03
Xofer/a turisme	36,83	3,14	16422,27
Xofer/a motocicle	32,99	2,84	14719,55
Pesador/a o basculador/a (*)	1001,49	2,71	14788,43
Caporal de guardes (*)	1048,07	3,04	15524,82
Guarda jurat (*)	1001,02	2,84	14812,37
Vigilant (*)	1001,02	2,84	14812,37





CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Conserge (*)	1029,92	2,89	15232,07
Ordenança (*)	998,39	2,81	14769,22
Porter/a (*)	998,39	2,81	14769,22
Infermer/a (*)	1001,02	2,84	14812,37
Dependent/a pal economat (*)	1105,42	3,14	16357,91
Dependent/a aux. economat (*)	1000,99	2,84	14812,02
Telefonista més de 50 tel. (*)	943,80	2,68	13965,73
Telefonista fins a 50 tel.(*)	914,41	2,55	13520,82
Delineant projectista (*)	1451,84	3,88	21426,12
Delineant de 1a. (*)	1250,75	3,58	18517,32
Delineant de 2a. (*)	1109,10	2,92	16357,80
Calcador/a (*)	1013,75	2,84	14991,88
D'aprenentatge 95 % i 15 % formació			
D'aprenentatge 100 % i 15 % formació			

ANNEX VIII**Taules salarials metall 2015**

CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1a. (*)	1625,28	4,57	24040,34
Cap de 2a. (*)	1463,60	4,12	21651,09
Oficial/a de 1a. admtiu./iva. (*)	1278,34	3,55	18898,36
Oficial/a de 2a. admtiu./iva. (*)	1118,18	3,16	16544,38
Auxiliar admtiu./iva.(*)	1022,39	2,91	15132,01
Viatjant (*)	1231,79	3,48	18223,47
Enginyer/a arquitecte/a, etc. (*)	2222,53	6,23	32869,03
Perits, etc. (*)	2018,49	5,67	29856,23
Perits amb respons. empresa (*)	2116,48	5,92	31299,85
Mestre/a industrial (*)	1364,16	5,92	20692,11
Graduat/ada social (*)	1566,12	4,43	23172,16
Practicant (*)	1118,58	3,16	16550,04
Cap de taller (*)	1544,19	4,33	22838,30
Mestre/a de taller (*)	1349,40	3,80	19962,10
Mestre/a de segona (*)	1278,32	3,61	18913,44
Encarregat/ada (*)	1243,59	3,53	18402,16
Cap de magatzem (*)	1243,59	3,53	18402,16
Capatàs/assa d'especialistes	38,13	3,20	16992,32
Capatàs/assa de peons	35,59	3,07	15883,96
Oficial/a de 1a.	38,97	3,31	17377,50
Oficial/a de 2a.	37,14	3,16	16561,86
Oficial/a de 3a.	35,23	2,96	15701,48
Especialista	34,08	2,91	15198,40
Mosso/a especialista magatzem	33,51	2,86	14946,01
Peó ordinari	33,23	2,86	14828,66
Llister/a (*)	1058,01	2,96	15646,60
Magatzemer (*)	1009,53	2,86	14938,27
Xofer/a camió grua	39,74	3,38	17718,31
Xofer/a camió	38,97	3,31	17377,50
Xofer/a turisme	37,14	3,16	16561,86
Xofer/a motocicle	33,27	2,86	14844,66





CATEGORIES	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Pesador/a o basculador/a (*)	1010,00	2,74	14914,13
Caporal de guardes (*)	1056,98	3,06	15656,79
Guarda jurat (*)	1009,53	2,86	14938,27
Vigilant (*)	1009,53	2,86	14938,27
Conserge (*)	1038,67	2,91	15361,54
Ordenança (*)	1006,88	2,84	14894,76
Porter/a (*)	1006,88	2,84	14894,76
Infermer/a (*)	1009,53	2,86	14938,27
Dependent/a pal economat (*)	1114,82	3,16	16496,95
Dependent/a aux. Economat (*)	1009,50	2,86	14937,92
Telefonista més de 50 tel. (*)	951,82	2,70	14084,44
Telefonista fins a 50 tel.(*)	922,19	2,57	13635,75
Delineant projectista (*)	1464,18	3,92	21608,25
Delineant de 1a. (*)	1261,38	3,61	18674,72
Delineant de 2a. (*)	1118,53	2,95	16496,84
Calcador/a (*)	1022,37	2,86	15119,31
D'aprenentatge 95 % i 15 % formació			
D'aprenentatge 100 % i 15 % formació			

