



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

7417

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (exp.: CC_TA_09/002, codi de conveni 07000755011981)

Antecedents

1. El dia 12 de gener de 2017, la representació de les empreses del sector del metall de les Illes Balears i la del seu personal varen acordar i subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 6 de febrer, el senyor Juan Antonio Marimón Pizá, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del dit Conveni.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 6 d'abril de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)



Conveni col·lectiu del metall de les Illes Balears 2016-2019**Capítol I****Article 1****Àmbit funcional**

L'àmbit funcional de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall comprèn totes les empreses i treballadors que duen a terme la seva activitat tant en processos de fabricació, elaboració o transformació, com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, emmagatzematge o posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, relacionats amb el sector del metall. D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni les activitats i els productes següents: metal·lúrgia, siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la seva indústria auxiliar; indústria aeroespacial i els seus components, així com material ferroviari, components d'energies renovables; robòtica, domòtica, automatismes i la seva programació, ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació; i tota mena d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics. Formen part també d'aquest àmbit les empreses dedicades a l'enginyeria, els serveis tècnics d'enginyeria, l'anàlisi, la inspecció i els assajos, la fabricació, el muntatge o el manteniment que es duiguin a terme en la indústria i en les plantes de generació d'energia elèctrica, petroli, gas i tractament d'aigües; així com les empreses dedicades a esteses de línies de conducció d'energia, de cables i xarxes de telefonia, informàtica, satel·litàries, senyalització i electrificació de ferrocarrils, instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció i altres activitats auxiliars i complementàries del sector. Així mateix, s'hi inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugatge, grues-torre, plaques solars, i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; joc de coberts i parament; manyeria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; llums i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació i reciclatge de matèries primeres secundàries metàl·liques, així com les altres activitats específiques o complementàries del sector. Igualment, s'hi inclouen les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment, o muntatge d'equipaments industrials, fusteria metàl·lica, caldereria, mecanització i automatització, incloses al sector, o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja industrial. De la mateixa manera, estan compreses dins del sector les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; ITV i les de caràcter auxiliar, complementàries o afins, directament relacionades amb el sector. També és d'aplicació a la indústria metal·logràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics i boteria, quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,5 mm. Queden fora de l'àmbit del Conveni, les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització. També estan afectades totes les empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, que és d'aplicació als treballadors que dugin a terme aquestes activitats. Les empreses que per qualsevol tipus de contracte duguin a terme activitats del sector de forma habitual (no ocasional o accessòria), resulten també afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni, encara que cap d'aquestes activitats no sigui principal o prevalent. En aquests dos últims supòsits s'han d'aplicar als treballadors afectats les condicions establertes en aquest Conveni, sense perjudici de les que es regulin en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin d'aplicació i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada treballador o treballadora.

Les activitats abans assenyalades integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni estan incloses a l'annex 1. Els CNAE recollits en el dit annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, i són susceptible de ser ampliat, reduït o complementat per la Comissió Negociadora en funció dels canvis que es produeixin en la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.

Article 2**Àmbit territorial**

Comprèn tots els centres territorials i tallers que, integrats en l'article 1, estiguin establerts al territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears o hi duguin a terme 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 en la Comunitat Autònoma.

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

Els continguts pactats en aquest conveni tenen caràcter de mínims, i poden ser millorats en els convenis d'àmbit inferior, llevat de les matèries relacionades amb l'article 84.2 de l'ET.

**Article 3****Àmbit personal**

Aquest Conveni s'ha d'aplicar a les empreses i els treballadors compresos en els dos articles anteriors.

Ha estat negociat, d'una banda, per la representació dels sindicats UGT, CCOO i USO, i, de l'altra, per la representació empresarial de FEBAME i ASEMA.

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

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2016 i la seva durada és fins al 31 de desembre de 2019.

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 les formes legalment vigents, i ha de denunciar-se 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 el dit requisit i vençut el terme de la vigència del Conveni, es continuarà aplicant, no obstant això, en els seus propis termes fins que s'estableixi el nou conveni que el substitueixi, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. En cas de no intervenir denúncia, el Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius.

En el cas d'haver-hi pròrroga del Conveni, la taula salarial establerta en aquest serà revisada automàticament, en les dues columnes, amb efectes del principi 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 còmput Estatal.

Si, en finalitzar l'any en qüestió, l'IPC ha patit un augment superior al previst pel Govern, s'aplicarà una revisió salarial, amb efectes d'1 de gener, igual a la diferència que hi hagi 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, s'han de considerar globalment, en 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 aprovar o aplicar d'algun dels pactes establerts o se n'imposa la modificació, la comissió negociadora del conveni, amb previ informe preceptiu de la comissió paritària d'interpretació i vigilància, si aquesta està constituïda, s'ha de reunir a considerar si és pot fer la modificació mantenint la vigència de la resta de l'articulat del conveni, o si, al contrari, la modificació de tal o tals pactes obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin fet. En aquest supòsit, la reunió de la comissió negociadora ha de tenir lloc dins dels deu dies següents a la data de suspensió o denegació del registre, la publicació o la modificació d'algun dels pactes d'aquest Conveni amb prèvia petició d'algunes 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 que les establertes en aquest Conveni, sempre considerant-lo en el seu conjunt anual.

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides les empreses poden ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en aquest Conveni. En el cas que les millores siguin més beneficioses als augments concedits, s'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, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest Conveni, i s'hauran d'entendre, en cas contrari, absorbides per les millores pactades en aquest.



Capítol II

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, els representants legals dels treballadors tenen les funcions d'assessorament, orientació i proposta en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

8.1. Etapes d'organització

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

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

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

8.2. Racionalització del treball

Aquest concepte inclou tres apartats fonamentals:

- Simplificació del treball i millora de mètodes i processos industrials o administratius.
- Anàlisi dels rendiments correctes d'execució.
- Establiments de plantilles correctes de personal.

Article 9

Simplificació del treball

La simplificació i millora de mètodes de treball constitueix la primera fase d'organització i, atesa la seva naturalesa dinàmica, ha de ser el resultat d'adequar les necessitats de l'empresa i els seus mitjans a mesura que els avenços tècnics i les iniciatives del personal de tots els esglaons ho facin aconsellable.

Article 10

Anàlisi de rendiments correctes d'execució

Una vegada determinat el sistema d'anàlisi i control de rendiments personals, el treballador o treballadora els haurà d'acceptar preceptivament, i, no obstant això, els qui estiguin disconformes amb els resultats podran presentar-hi la reclamació corresponent. A aquest efecte, s'ha de constituir una Comissió mixta amb membres dels representants legals dels treballadors i representants de la Direcció de l'empresa que entengui sobre les reclamacions individuals nascudes de l'aplicació del sistema.

En cas de no arribar a un acord al si de l'empresa, les parts hauran d'actuar de conformitat.

Article 11

Rendiments

La fixació d'un rendiment òptim ha de tenir per objecte limitar l'aportació del personal en la màxima mesura que no li suposi perjudici físic o psíquic al llarg de tota la seva vida laboral, amb el benentès que es tracta de les tasques a desenvolupar en cada lloc per un treballador o treballadora normalment capacitat i coneixedor del treball del lloc. En cada cas el rendiment mínim exigible o normal és el 75 % del rendiment òptim, i ha de ser assolit pel treballador o treballadora després del necessari període d'adaptació, entenent-se per període



d'adaptació l'interval de temps que hagi de transcórrer normalment perquè el treballador o treballadora que s'especialitza en una tasca determinada pugui assolir l'activitat mínima. En cas de sorgir divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, hi haurà d'intervenir la Comissió Mixta creada a l'efecte d'aquest Conveni.

Una vegada transcorregut el període d'adaptació, si encara no s'ha assolit el rendiment mínim, la Comissió Mixta efectuarà una investigació per veure les causes que produeixen aquest fet.

La Direcció ha d'indicar les tasques adequades, així com les màquines o instal·lacions que ha d'atendre cada treballador o treballadora, a fi d'aconseguir una plena ocupació, encara que per a això sigui necessari l'acompliment de tasques professionalment anàlogues a les que tinguin habitualment encomanades.

Article 12

Revisió de temps i rendiments

La revisió de temps i rendiments s'ha d'efectuar 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 un error de càlcul o mesurament.
- 3r. Si en el treball hi ha hagut un canvi en el nombre de treballadors o alguna altra modificació en les condicions.

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, l'anàlisi de rendiments i plena ocupació de cada treballador o treballadora, i l'ha de dur a terme per la Direcció de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats, sempre que es compleixi la condició que cap treballador o treballadora 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 implica reduir-les, s'han de tenir en compte les normes següents:

- 1r. Si no implica cessament de personal, sinó simplement possibilitat d'amortització de vacant, s'ha de comunicar als representants legals dels treballadors.
- 2n. Tota reducció de plantilla que suposi cessament de personal s'ha de regular per les disposicions legals en vigor.

Article 13

Anàlisi, valoració i classificació de tasques

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

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

- a) Criteri de coneixements. Al 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 tingui al seu càrrec el treballador o treballadora o que 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 ha d'establir 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 les exigències del lloc com a tal, independentment de la persona que l'ocupi. L'adaptació dels treballadors als llocs d'acord amb les seves aptituds.

Una vegada efectuada la valoració de llocs de treball, en la qual han d'intervenir els representants legals dels treballadors, cada lloc ha de ser ocupat, si s'escau, per la persona que habitualment l'exercia. No obstant, si per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etc., és necessari traslladar el qui ocupava el lloc, caldrà ajustar-se a allò 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 treballadors amb caràcter individual o col·lectiu. És preceptiu per al treballador o treballadora acceptar aquests mètodes de treball, sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, i el treballador, treballadora, o treballadors disconformes amb aquest sistema en poden recórrer l'establiment.

Article 15**Règim de remuneració**

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

Quan un treballador o treballadora estigui actuant dins de qualsevol sistema d'incentius en empreses no racionalitzades i no pugui realitzar el seu treball per demores independents a la seva voluntat, com ara la falta de materials, l'espera de peces i recepció d'ordres, els errors en els càlculs de preparació del treball o causes anàlogues, ha de percebre, en tot cas, el salari fixat per al seu grau de qualificació o, si no n'hi ha, el del seu salari professional incrementat amb el 25 % del salari base a temps. En passar a altres llocs amb treball a incentiu haurà de percebre el que li correspongui al nou lloc. Quan les tarifes per l'empresa siguin de conformitat amb els treballadors, es posarà en vigor en el moment fixat. 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 podrà efectuar-se quan es doni alguns 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, s'han d'efectuar davant els representants legals dels treballadors. Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, preufets o tasques, els treballadors continuaran amb les tarifes anteriors, i se'n liquidaran provisionalment les meritacions i es farà la liquidació definitiva quan s'aprovi 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 només a títol provisional, per bé que s'haurà de garantir durant aquest període als treballadors, en concepte de remuneració per incentius, la mitjana que hagin obtingut en el semestre anterior i, en cas que no hi hagi noves tarifes per a aquestes en estudi, hauran de percebre mentre duri la situació, la mitjana del semestre anterior.

Capítol III**Article 17****Mobilitat geogràfica**

Cal ajustar-se a allò que regula 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 o treballadora amb tres dies d'antelació quan el desplaçament sigui de durada superior a tres dies.

Article 18**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 excedeix de tres mesos.

Es denomina trasllat de personal la mobilitat d'aquest que traspassa 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 l'origen en una de les causes següents:

- a) A petició del treballador afectat o treballadora afectada. La mobilitat del personal que tingui l'origen en aquesta causa requereix la sol·licitud escrita del treballador o treballadora. En cas que la Direcció hi accedeixi, li haurà d'assignar la categoria i el salari de la nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.
- b) Per mutu acord entre l'empresa i el treballador o treballadora. Quan la mobilitat tingui l'origen en aquesta causa, caldrà ajustar-se a allò convingut per escrit entre ambdues parts.
- c) Per necessitat del servei. En els casos que per aplicació de nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada dels treballadors o treballadores, crisi de mercat, agrupació d'instal·lacions o del personal en funció d'una major productivitat, sigui necessari efectuar mobilitat del personal, al treballador afectat o treballadora afectada se li haurà de respectar 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 s'haurà de regint, quant a les altres condicions econòmiques, per les del nou lloc de treball.

En el cas d'un canvi d'un departament a un altre, caldrà 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 o treballadora té dret que se li abonin les despeses de trasllat, tant pròpies com de la seva família i estris, 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.

Aquesta facultat únicament la pot exercir l'empresa amb els qui duguin al seu servei menys de deu anys i tan sols una vegada amb cadascun.

Si el canvi del lloc és provisional, el treballador o treballadora 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, s'haurà de garantir al treballador o treballadora la prima que estava percebent. En el cas que el canvi de lloc de treball s'efectuï en una empresa amb avaluació del lloc de treball, al treballador o treballadora se li ha de garantir el salari de qualificació que tenia assignat anteriorment, i respecte a la prima cal ajustar-se a allò disposat en el cas procedent.

- e) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què sigui necessari efectuar mobilitat de personal a raó de la capacitat disminuïda del treballador o treballadora i quan tengui l'origen en alguna malaltia professional o accident de treball que no li sigui imputable, o al desgast físic natural com a conseqüència d'una dilatada vida de servei en l'empresa, el treballador o treballadora continuarà percebent la retribució de la seva categoria professional i, en cas que l'empresa compti amb avaluació de llocs de treball, percebrà el salari de qualificació corresponent en el moment del canvi de lloc, a dos nivells com a màxim per sota del que estava percebent.

Article 19

Sortides, viatges i dietes

A tots els treballadors que per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a on hi hagi l'empresa o taller, se'ls abonarà, com a import màxim i sempre que aportin el degut justificant de l'import en els mateixos termes que exigeixi l'Agència Tributària:

- Any 2016, mitja dieta 7,27 € i dieta completa total 26,87 €.
- Any 2017, mitja dieta 9 € i dieta completa total 32,21€.
- Any 2018, mitja dieta 9,5 € i dieta completa total 34 €.
- Any 2019, mitja dieta 10 € i dieta completa total 35,78 €.

Els dies de sortida meriten idèntica dieta i en els d'arribada queda reduïda a la meitat quan la persona interessada pernocta al seu domicili, llevat que hagués de fer-ne fora les dues menjades principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador o treballadora només ha de fer fora del lloc habitual la menjada del migdia, ha de percebre mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada són sempre a compte 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 ha de ser abonat per l'empresa, amb prèvia justificació pel treballador o treballadora. No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es duguin a terme en locals pertanyents a la mateixa empresa, en la qual no es prestin serveis habituals, si no estan situats a una distància que excedeixi de tres quilòmetres de la localitat on s'ubica l'empresa. Encara que excedeixi d'aquesta distància, no es merita dieta quan la localitat en què s'hagi de fer feina eventualment resulti ser la residència del treballador o treballadora, 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 tracta de desplaçament de llarga durada, entesos com els de durada igual o superior a tres mesos, pot reduir-se en un 33 % l'import de la dieta sempre que així es faci constar als reglaments interiors. L'empresa ha de facilitar setmanalment avançaments a compte de les dietes. Aquests avançaments queden condicionats al temps de durada real del desplaçament.

Article 20

Desplaçaments

En els desplaçaments en vehicle propi al servei de l'empresa s'abonaran les següents quantitats per quilòmetre:

- ANY 2016 a 20190,27 euros/quilòmetre

Article 21

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 es compon de dotze membres. Les centrals sindicals UGT, CCOO i USO acorden que, independentment del nombre de membres assistents a la Comissió Paritària, aquests representen el percentatge que cadascuna de les organitzacions sindicals té en signar el Conveni. Per la representació empresarial recorda: quatre membres per FEBAME i dos per ASEMA. Ambdues parts podran designar els assessors que considerin, amb veu però sense vot. La Comissió Paritària es constituirà el dia de la signatura del Conveni.

La Comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades. La part que vulgui una reunió haurà de remetre una citació a les altres parts amb una antelació mínima de quinze dies, en la qual expressi l'ordre del dia i els assumptes a tractar. Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran, entre d'altres, les següents:

- a) Vigilància dels pactes.
- b) Interpretació del Conveni.
- c) Incorporació al Conveni dels acords de la Comissió Paritària de Classificació Professional, segons l'article 27 d'aquest Conveni.

Tot dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni s'ha de sotmetre a la 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.

Capítol IV

Jornada, guàrdies, vacances, llicències, incapacitat temporal i excedències

Article 22

Jornada

1. 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 les empreses on ja hi ha acords col·lectius que preveuen una jornada distribuïda diferent a l'assenyalada, es distribueix d'acord amb el que estableixen aquests acords. En les empreses on no hi ha tals acords i cal implantar un model diferent de jornada, s'ha de fixar mitjançant un acord amb la representació legal dels treballadors i, si no n'hi ha, amb els treballadors de l'empresa.

2. No obstant el que especifica l'apartat 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, poden disposar de la jornada habitual prevista en el número anterior, de 215 hores anuals de treball efectiu per a cada treballador o treballadora 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 215 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 els marges de l'any corresponent.



D'aquestes 215 hores anuals efectives a disposició de les empreses només es poden utilitzar dos cada dia de dilluns a divendres i vuit dissabte amb un màxim setmanal de 10 hores.

La utilització d'aquestes hores s'ha de fer 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 ha de ser de 36 hores.

3. Els treballadors que es trobin en alguna de les circumstàncies següents tenen dret a ser exceptuats de la realització de tasques en el marge de les 215 hores de distribució irregular, sempre que tinguin acreditades tals circumstàncies o les acreditin a l'empresa abans de la realització efectiva dels treballs.

Són circumstàncies d'exclusió:

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

4. Les empreses han de comunicar als treballadors, amb una antelació de cinc dies, la intenció de disposar de les hores necessàries de la borsa de 215 hores de distribució irregular, al·legant la circumstància o circumstàncies de la producció/mercat que en la utilització.

5. 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 els casos en que quedi acreditat que la utilització de les hores a disposició s'ha fet amb mala fe, el treballador o treballadora afectat es podrà presentar davant la instància del TAMIB. Si s'acredita tal circumstància, les hores seran considerades com a extraordinàries i seran abonades com a tals, entenent-se les utilitzades com descomptades de la borsa horària referida.

6. En els supòsits de jornada partida no s'ha de computar el temps de descans (entrepà) com a temps de treball efectiu retribuït, i si és s'ha de computar com a tal en jornada continuada.

7. L'aplicació de la borsa horària dona 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 en dies complets.

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

Article 23

Servei de guàrdia, guàrdies i intervencions planificades

En les empreses de manteniment o serveis d'assistència tècnica s'estableix un servei de guàrdies localitzades o presencials els dissabtes, diumenges, festius o en dies feiners- posada a disposició (imaginària). Aquest servei és d'incorporació voluntària dels treballadors fora de l'horari habitual de treball de la persona, a fi d'atendre les incidències que puguin presentar-se en els serveis contractats pels clients i que es considerin necessaris, amb obligatorietat d'efectuar-lo, caràcter temporal mínim d'un any des de l'inici del servei i caràcter renovable i amb un preavís mínim de tres mesos per al supòsit de cessament en la seva realització.

Les empreses han de pactar la realització d'aquests serveis amb la representació legal dels treballadors i, en absència de representació legal, amb els treballadors. Els pactes realitzats per les empreses anteriorment a la data de vigència d'aquest Conveni continuen vigents en els termes pactats al seu dia.

Article 24

Descans

El descans mínim per al treballador o treballadora que faci feina ininterrompudament durant sis hores, és de quinze minuts. Si es tractant-se de jornada interrompuda, el descans està determinat per l'article 22 d'aquest Conveni. Entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer com a mínim dotze hores, i es computen a l'efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats ha de romandre el treballador o treballadora en l'exercici del seu treball el temps necessari fins que sigui possible substituir-lo, si no ha efectuar el canvi el relleu entrant.



**Article 25****Vacances**

1. El període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per compensació econòmica és de vint-i-dos dies (22) laborals.
2. El període de gaudi s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari o empresària i els representants dels treballadors o el treballador o treballadora, que també pot convenir en la divisió en dos del període total.
 - a) Per acord entre l'empresari o empresària i els representants dels treballadors es poden 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 hi ha desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que per al gaudi li correspongui.
 - c) El calendari de vacances el fixa cada empresa. El treballador o treballadora ha de conèixer les dates que li corresponen, tres mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

En matèria de vacances, allò no previst en aquest article en forma específica es regeix per la legislació aplicable en la matèria.

Els dies de vacances han de ser retribuïts conforme a la mitjana obtinguda pel treballador o treballadora, salari, primes, plus de permanència, tòxics, penosos o perillosos etc., en els tres últims mesos treballats anteriorment a la data d'iniciació d'aquestes.

Article 26**Llicències**

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

- 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 necessiti 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 o treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, fora de l'Illa, el termini és de dos dies naturals més.

- d) 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.
- e) 1 dia per casament de pare o mare, fills o germans, 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 o personal, quan consti en una norma legal o convencional per períodes determinats, cal ajustar-se a allò que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la compensació.

Quan el compliment del deure 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 pot passar el treballador afectat o treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa, que dona dret a conservar el lloc de treball i l'antiguitat. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el 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 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 llicències no retribuïdes.

- g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- h) 12 hores anuals, preavisant amb temps i amb la posterior justificació oficial del temps invertit, per a visita mèdica a metges de capçalera de la Seguretat Social. Pel temps indispensable per a visita d'especialistes de la Seguretat Social.
- i) Els treballadors, si preavisen amb antelació suficient i amb la 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 corresponent justificació, avís i antelació deguda a la Direcció de l'empresa, els treballadors afectats per aquest Conveni poden disposar d'un permís amb sou una vegada a l'any, entès com a natural, consistent en el nombre d'hores que suposi mig dia de treball de cada treballador afectat o treballadora afectada, sense que s'admeti gaudi fraccionat en altres dies. Exemple: per a un treballador el dia de treball del qual sigui de 8 hores efectives, el permís serà de 4 hores ininterrompudes i no fraccionables en altres dies.

Article 27

Excedències

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

2. El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en 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. Només pot exercir una altra vegada aquest dret el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

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

Paràgraf redactat segons 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 que tinguin cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o empresària pot limitar-ne 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 dona fi al que, si s'escau, s'estigüés gaudint.

El període en què el treballador o treballadora es torbi en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari o empresària, 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 queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Pot sol·licitar la situació d'excedència el treballador o la treballadora en actiu que exerceixi un càrrec sindical de rellevància provincial a nivell de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en tal situació mentre exerceixi el dit càrrec, i es reincorporarà a l'empresa si ho sol·licita dins el termini d'un mes en finalitzar-ne l'exercici, i cobrirà la primera vacant que del seu grup professional es produeixi a la seva plantilla de pertinença, tret de pacte individual en contrari.

5. El treballador o treballadora en excedència conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi a l'empresa. Ha de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència, i el treballador o treballadora ha de ser admès, en aquest cas, en les mateixes condicions que en iniciar-la.

6. L'excedència s'ha d'entendre sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa mentre duri, i no pot ser utilitzada per prestar serveis a empreses similars o que impliquin competència, tret 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.

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

Article 28

Incapacitat temporal (IT)

1. Accident de treball i malaltia professional. Les empreses han d'abonar als seus treballadors, a partir de l'endemà de la baixa per accident o malaltia professional i fins a un màxim d'un any, la diferència que hi hagi entre la prestació que percep de la Seguretat Social i la



corresponent base de cotització per accident de treball o malaltia professional.

2. Malaltia comuna o accident no laboral. Les empreses han de completar la diferència que hi hagi entre el que perceben els treballadors en concepte de prestació econòmica per IT per malaltia comuna i la corresponent base de cotització quan el treballador o treballadora 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 convalescència sigui quina sigui la durada d'aquesta, fins i tot fora del centre hospitalari. Han de percebre per una sola vegada a l'any i a partir del primer dia, en els casos d'IT per malaltia comuna o accident no laboral, la diferència entre allò que cobra el treballador o treballadora de la Seguretat Social i el 75 % de la base de cotització corresponent.

Article 29

Assegurança d'accidents de treball o malaltia professional

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

Capítol V

Conceptes retributius

Article 30

Salaris

A partir de l'1 de gener de 2016 i per als anys 2017, 2018 i 2019, els salaris són els que s'indiquen a 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 no pot ser compensat ni absorbit per plus 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) Pel càlcul del preu de les hores extres.

Quant als impostos i càrregues socials de qualsevol tipus, presents o futures que gravin els conceptes retributius reflectits en aquest Conveni, cada una de les parts, empresa i treballadors, ha de córrer amb els que corresponen segons la Llei.

Article 31

Plus de permanència

Tots aquells treballadors afectats per aquest Conveni que, en data de 31 de desembre de 2013, percebent l'anomenat plus d'antiguitat que sigui vigent en la dita data, han de percebre sota 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 podrà ser compensat ni absorbit.

Article 32

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries s'han d'abonar tenint en compte els salaris del Conveni establerts en la primera columna de la taula salarial, el complement de permanència per als treballadors 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 ha de ser de trenta dies per a tots els treballadors al juliol i Nadal, excepte per a les categories que figuren amb un asterisc en la taula salarial, per a les quals seran de 33 dies per Nadal i 30 al juliol.

La liquidació de l'import de les pagues s'ha de fer proporcionalment al temps de servei en l'empresa per al cas de cessament o ingrés del



treballador o treballadora durant l'any. Les pagues s'han d'abonar 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 treballadors amb l'empresa, amb prèvia consulta a la totalitat de la plantilla.

Article 33

Salari hora

Per al càlcul del salari hora, es fixa el nombre d'hores establert en l'article 22.

Article 34

Hores extres

Davant 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, així com 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 i els representants sindicals sobre el nombre d'hores extres realitzades, i especificar-ne les causes i, si s'escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació els representants legals dels treballadors han de determinar el caràcter de les hores extraordinàries.

Article 35

Treballs nocturns

Es considera treball nocturn el comprès entre les vint-i-dues hores i les sis hores. La bonificació per treball nocturn s'ha de regular d'acord amb les normes següents:

1. Treballant en el període nocturn més d'una hora sense excedir-ne de quatre, la bonificació s'ha de percebre exclusivament per les hores treballades.
2. Si les hores treballades durant el període nocturn n'excedeixen de quatre, s'ha de cobrar amb la bonificació corresponent a tota la jornada, es trobi compresa o no en tal període. Queda exceptuat del cobrament de la bonificació per treballs nocturns el personal vigilant de nit, porters i serens, que hagi estat contractat per fer la seva funció durant el període nocturn expressament.

De la mateixa manera, queden exclosos del dit suplement tots aquells treballadors 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, dins les condicions del contracte, la qual, per tal que no treballi de nit de manera contínua, n'ha de canviar els torns setmanalment com a mínim, dins una mateixa categoria o grup, tret d'en els casos provats d'absoluta impossibilitat, cas en que haurà d'oïr l'informe dels representants dels treballadors.

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

Article 36

Plus de cap d'equip

És cap d'equip el treballador o treballadora, procedent de la categoria de professionals d'ofici que efectua 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 cap d'equip no pot tenir sota les seves ordres a persones de categoria superior a la seva. Quan el cap d'equip exerceixi les seves funcions durant un 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



superior categoria quedi superada. El plus que ha de percebre el 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 l'avaluació del lloc de treball.

Article 37**Reclamació de quantitats**

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

L'existència de mora injustificada haurà de ser objecte de declaració judicial expressa.

Article 38**Rebuts de salaris**

Les empreses han de reflectir en el full de salaris, degudament emplenat, totes les retribucions que percep el treballador o treballadora, al qual se li ha de lliurar el full de salaris dins dels deu dies següents al del seu pagament.

**Capítol VI
Contractació****Article 39****Contractació**

Les parts, de conformitat amb la legislació vigent, recomanen estimular la contractació segons la legislació vigent en matèria de foment de l'ocupació.

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

Article 40**Contracte de treball per a formació i pràctiques**

Contractació de formació, formació professional dual i en pràctiques.

Per a aquestes modalitats de contractació cal ajustar-se a allò que disposa la legislació vigent en cada moment i, en concret, a allò que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

Per als contractes de formació professional dual, en cap cas la retribució no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció amb el temps de treball efectiu.

Article 41**Contracte a temps parcial**

Les empreses, sobre la base del foment de l'ocupació, han d'aplicar als col·lectius a qui pugui interessar els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent. L'empresa, per estimular la contractació dels col·lectius de més necessitat, ha de procurar, sempre que li sigui possible, acollir-se a allò que disposat la legislació vigent, i intentar que la durada mínima sigui la suficient per assolir la cobertura d'atur.

Article 42**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 el núm. 1 apartat 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 d'aquí a un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixin les dites causes. Les empreses amb conveni propi que vulguin acollir-se a allò que estableix aquest apartat, hi han de fer remissió expressa dins del seu conveni o a través de la Comissió Paritària.

Els esmentats treballadors, una vegada finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, tenen dret a percebre una indemnització per finalització del contracte de treball de 14 dies de salari. En el cas que aquest contracte no assoleixi una durada d'un any, la susdita indemnització serà abonada en proporció amb els mesos treballats.

Aquesta indemnització s'ha de calcular sobre la base de cotització per AT i EP del mes anterior a la finalització del contracte. Aquests contractes s'han de formalitzar sempre per escrit.

Article 43

Pacte de no concurrència i de permanència en l'empresa

No pot efectuar-se la prestació laboral d'un treballador o treballadora per a diversos empresaris quan es consideri que és concurrència deslleial o quan es pacti la plena dedicació mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que empresa i treballador o treballadora convinguin.

Quan el treballador o treballadora hagi rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresari o empresària per posar en marxa projectes determinats a realitzar un treball específic, podran pactar entre ambdós la permanència en l'empresa durant cert temps. L'acord no serà de durada superior a dos anys i es formalitzarà sempre per escrit. Si el treballador o treballadora abandona el treball abans del termini, l'empresari o empresària tindrà dret a una indemnització per danys i perjudicis.

Article 44

Classificació i definició de categories professionals

COMISSIÓ PARITÀRIA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Es crea la Comissió Paritària, composta per 10 membres, cinc en representació de la part empresarial i cinc en representació de la part social, amb la finalitat d'aclarir les qüestions que puguin sorgir de la implantació dels grups professionals i els nivells que s'incorporen en aquest Conveni. Els acords que s'adoptin al si d'aquesta Comissió s'hauran d'incorporar al text del Conveni col·lectiu a través de la seva aprovació per la Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Mediació.

Article 45

Període probatori

En l'ingrés dels treballadors a l'empresa, pot pactar-se per escrit un període probatori, 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 probatori, es pot resoldre la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts.

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

Article 46

Cessaments

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a assabentar-la complint els terminis de preavís següents:

- Obrers no qualificats: 15 dies.
- Administratius: 1 mes.
- 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 la antelació adequada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador o treballadora una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Quan un treballador o treballadora causi baixa en l'empresa, aquesta ha de facilitar una proposta detallada de liquidació a les representacions legals dels treballadors i a la persona interessada amb una antelació de tres dies hàbils a la seva signatura, amb la finalitat de realitzar les comprovacions oportunes.

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

Article 47

Subrogació

1. Aquest article només afecta les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni que mantinguin contractes amb l'Administració pública, organismes o hospitals públics o empreses participades en exclusiva o, almenys, en el 51 % per qualsevol Administració pública. Línies elèctriques, generació, transport i distribució d'energia elèctrica. Telecomunicacions amb companyies amb llicència d'operadores. Enllumenat públic i semàfors. Contractes amb AENA. I l'activitat o la contracta dels quals consisteixi en tasques de manteniment, conservació o serveis, en virtut d'una concessió administrativa i sempre que es compleixin els requisits següents:

1r) Al terme de la concessió d'una contracta de manteniment, conservació o serveis, els treballadors de l'empresa contractista sortint han de passar a estar adscrits a la nova titular de la contracta, qui s'ha de subrogar en tots els drets i obligacions, sempre que es doni algun dels supòsits següents:

- a) Treballadors en actiu que prestin els seus serveis al corresponent centre de treball, que estiguin adscrits al centre i que hi duguin prestant els seus serveis almenys des de dotze mesos abans del cessament de la contracta, així com els treballadors fixos d'obra als contractes dels quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei de manteniment que subroga, sempre que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos.
- b) Treballadors en qui es presentin les circumstàncies establertes en el paràgraf anterior i es trobin en situació de vacances, IT, accident o en excedència, sempre que hagin prestat els seus serveis en el centre objecte de subrogació anteriorment a la suspensió del seu contracte de treball.

2n) Els supòsits recollits més amunt, l'empresa sortint els ha d'acreditar fefaentment i documentalment a l'entrant, en el termini de deu dies hàbils, mitjançant els documents que es detallen al final d'aquest article.

El dit termini s'ha de comptar des del moment en què l'empresa entrant comunica fefaentment a la sortint, a través d'un telegrama o una carta notarial, burofax, o qualsevol mitjà que n'acrediti la comunicació, que és la nova adjudicatària del servei. Si no compleix aquest requisit, l'empresa entrant, automàticament i sense formalitats, s'ha de subrogar en tot el personal que presta els seus serveis al centre de treball.

3r) L'absorció del treballador prevista més amunt, s'ha d'efectuar respectant-ne l'antiguitat, la categoria i, en general, les condicions de treball adquirides en l'empresa originària.

4t) Documents que ha de facilitar l'empresa sortint a l'entrant:

- a. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent en el pagament de quotes a la Seguretat Social. Respecte dels treballadors afectats, si no ho està això no afecta el treballador.
- b. Fotocòpies de les dotze últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.
- c. Fotocòpia dels TC2 de cotització a la Seguretat Social dels dotze últims mesos.
- d. Relació de personal en la qual s'especifiquin nom i llinatges, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, torns, guàrdies, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances, formació donada, contractes de treball, novació de contractació haguts i existents, registre de sancions.
- e. Còpia de documents diligenciats adequadament per cada treballador afectat, en el quals es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació.

5è) En cas que un client rescindeixi el contracte d'adjudicació amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-lo amb el seu propi personal, i posteriorment en contracti amb una altra de nou el manteniment, la conservació o el servei, en el termini de dos anys des de la rescissió de la contracta, la nova adjudicatària haurà d'incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l'anterior



empresa, sempre que es donin els requisits establerts en aquest article.

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació, per qualsevol causa, sigui realitzar-lo amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla els treballadors afectats de l'empresa fins al moment prestadora del manteniment, la conservació o el servei de què es tracti.

2. En les empreses que realitzen treballs per a l'Administració pública o empreses públiques, cada vegada és més freqüent que en les contractes de serveis s'incloguin treballs que no són propis de l'activitat del metall, ni complementaris a aquesta, però que no obstant això es troben dins les ofertes públiques juntament amb altres treballs que si són propis de l'activitat principal de l'empresa.

En aquest context es fa necessari establir de forma exclusiva per a les empreses que realitzen prestació de serveis per a l'Administració pública, les entitats públiques i les empreses públiques, tant de l'Administració estatal com autonòmica o local, crear la categoria professional d'auxiliar de serveis, entre les funcions de la qual hi ha la realització de treballs sense cap tipus de qualificació professional i que no troben col·locació dins les funcions pròpies del sector siderometal·lúrgic. L'auxiliar de serveis percep un salari de vuit-cents euros bruts mensuals més les gratificacions extraordinàries fixades en aquest Conveni. El total anual brut és d'onze mil dos-cents euros anuals.

Article 48

Ascensos

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

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

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

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

3r. En igualtat de mèrits i condicions, tenen prioritat els treballadors fixos en plantilla i, entre ells, el de més antiguitat, tret de circumstàncies objectives.

Article 49

Treballs de superior i inferior grup professional

1r. El treballador o treballadora que realitzi funcions de grup professional superior a les que corresponguin al grup professional que tenguí reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any i 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, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

3r. Quan s'exerceixen funcions de grup professional superior però no és procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador o treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment realitza.

4t. La consolidació prevista en els apartats anteriors no és d'aplicació en els casos de substitucions de treballadors 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 o empresària necessita destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només ho pot fer pel temps imprescindible, i n'ha de mantenir la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicar-ho als representants dels treballadors.

Article 50

Roba de treball

Les empreses han de lliurar als seus treballadors tres equips anualment, un per a l'estiu i dos per a l'hivern (s'entén per equip de treball jaqueta i pantalons, bata o granota), les característiques i la data de lliurament dels quals seran les que es fixin de comú acord entre la



Direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors, i que responguin millor a les necessitats del treball que el treballador o treballadora ha de realitzar per a cada funció.

Com a màxim l'equip d'estiu s'haurà 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, poden sol·licitar els treballadors un major nombre d'equips o que aquests siguin els adequats.

Article 51

Jubilació parcial

Les empreses, en la mesura possible, han de promoure la jubilació parcial dels treballadors d'acord amb la norma legal vigent.

Capítol VII Drets sindicals

Article 52

Dels sindicats

Les parts signants, mitjançant 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 dels conflictes que puguin sorgir, les parts instrumentaran les mesures i mecanismes que siguin necessaris per a la resolució dels conflictes en el menor espai de temps possible.

La part econòmica admet la conveniència que totes les empreses afiliades a les seves organitzacions considerin 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'empresa. Tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la llei i desenvolupades per aquests acords als representants legals dels treballadors.

Les empreses han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement, i 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 o treballadora a la condició d'afiliat o afiliada o que renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc acomiadar un treballador o treballadora o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical. Els sindicats poden remetre 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 sindicals

Els 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 o delegada sindical.

El sindicat que al·legui tenir el dret de a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, ho haurà d'acreditar davant aquesta mitjançant un certificat escrit i segellat pel sindicat amb caràcter general. El delegat o delegada sindical ha de ser un treballador o treballadora en actiu de les respectives empreses i, si és possible, un membre del comitè d'empresa o un delegat o delegada de personal, cas en què gaudirà dels seus privilegis i garanties.

Article 54

Funcions dels delegats sindicals

1r. Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representen i els afiliats a aquest en 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, del comitè de seguretat i higiene en el treball i dels comitès paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que aquests òrgans admetin, prèviament, la seva presència.

3r. Han de tenir accés a les mateixes informacions i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del comitè d'empresa i delegat o delegada de personal, d'acord amb allò que regula la llei i amb l'obligació de guardar sigil professional en les matèries en què legalment sigui procedent.



4t. Han de ser oïts per l'empresa en el tractament dels 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, quan revesteixi caràcter col·lectiu o de centre de treball en general, i sobre projectes o accions empresarials 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) Podran recaptar quotes dels seus afiliats, repartir-los propaganda sindical i mantenir-hi reunions. Tot això fora de les hores efectives de treball.
- d) Han de disposar d'espais als taulers d'anuncis.

Article 55

Participació en els convenis col·lectius

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

Article 56

Comitès d'empresa i delegat o delegada de personal. Definició

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

Article 57

Del delegat o delegada de personal

La representació dels treballadors en l'empresa o centre de treball que en tinguin menys de 50 de fixos i més de 10, correspon als delegats de Personal.

Igualment, hi pot haver un delegat o delegada de Personal, en les empreses o els centres que en tinguin entre sis i deu de fixos, si així ho decideixen aquests per majoria. Els treballadors han d'eleger mitjançant sufragi lliure, secret i directe els delegats de personal en la quantia següent:

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

Article 58

Funcions dels delegats de personal

Els delegats de personal exerceixen mancomunadament davant l'empresari o empresària la representació per a la qual varen ser elegits, intervenen en les qüestions que se suscitin en relació amb les condicions de treball del personal que representen i formulen reclamacions davant l'empresari o empresària 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 finalitzar 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 delegat o delegada de personal

1. Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per cadascun dels membres del Comitè o delegat delegada 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 en alguns dels seus components així com acumular les dites hores mitjançant el seu còmput semestral, sempre que la persona en qui recaigui l'acumulació no sigui l'únic de la seva categoria o especialitat en l'empresa.



2. Les empreses han de posar a la lliure utilització dels delegats i comitès d'empresa taulers d'anuncis i informacions laborals i sindicals.
3. Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa poden informar els treballadors fora de les hores de treball.
4. En tot allò que no preveu aquest apartat per a aquesta matèria cal ajustar-se a allò que disposa la legislació vigent.

Article 60

Competències dels comitès d'empresa

1. 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 en l'empresa.

També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en 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, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en 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, dels altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que a aquests.

1.3. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució a càrrec de l'empresari o empresària 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, així com 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 avaluació de llocs de treball.

1.4. Emetre un informe quan la fusió, l'absorció i la 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 en l'empresa, així com 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, així com la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si s'escau, les accions legals davant l'empresari o empresària i els organismes o tribunals competents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball en 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 mitjançant un conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels seus familiars.

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

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

2. 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 o delegada de prevenció

Els delegats de prevenció són designats per i entre els representants dels treballadors i el seu nombre està d'acord a l'escala següent:

- De 50 a 100: 2.
- De 101 a 500: 3.
- De 501 a 1000: 4.

En les empreses de fins a trenta, el delegat o delegada de prevenció és el delegat o delegada de personal; de trenta-un a quaranta-nou, el delegat o delegada de prevenció és elegit per i entre els delegats de personal.

Competències del delegat o delegada de prevenció:

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

Facultats dels delegats 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 informat per l'empresari o empresària sobre els danys produïts en la salut dels treballadors.
- Rebre de l'empresari o empresària informació sobre les activitats de protecció i prevenció en l'empresa així com 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.
- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats davant situacions de risc greu i imminent.

CLÀUSULA DEROGATÒRIA: aquest article 61) és una translació d'allò disposat en matèria de delegat o delegada de prevenció en la normativa vigent que els regula. En el supòsit que aquesta legislació pateixi una variació, novació o cap modificació, aquest article quedarà automàticament derogat, i s'haurà d'adaptar a la nova redacció de la norma.

Article 62

Quota sindical

Les empreses han de recaptar la quota sindical als treballadors que ho sol·licitin quan ho facin almenys deu treballadors en cada empresa.

Els treballadors interessats en la realització d'aquesta operació han de trametre a la Direcció de l'empresa un escrit que expressi l'ordre de descompte i la seva quantia, el sindicat al qual pertany i l'entitat bancària, amb expressió del número de compte corrent o llibreta d'estalvis en la qual se n'ha d'ingressar la quota, o bé a través del delegat o delegada sindical, si n'hi ha a l'empresa.

Article 63

Dels assessors sindicals

Amb prèvia autorització de l'empresa, els assessors tècnics de les centrals sindicals amb implantació mínima d'un 10 % al centre de treball hi tenen accés a l'efecte d'assessorament als delegats 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 a tota hora el compliment de la normativa vigent en matèria sindical i, més en concret, el previst en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

**Article 65****Comissió de Salut Laboral**

En nom de l'aplicació 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 vinculats per aquest Conveni.

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

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

Es fixa com a domicili d'aquesta 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.

Article 66**Codi de Conducta en matèria d'assetjament sexual**

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig que els treballadors siguin tractats amb dignitat, i no s'ha de 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 tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots. Per la seva banda, 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 tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, que ha de ser tractades amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció del treballador o treballadora presumptament assetjat, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la direcció de l'empresa. Així mateix, si el treballador o treballadora ho desitja, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, s'ha de considerar com a falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això en suposa una circumstància agreujant. En els supòsits en què un treballador o treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual ha de ser sancionat o sancionada d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

Article 67**Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos de persecució moral al lloc de treball****1. Declaració de principis**

Tots els treballadors tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral. També el treballador i la treballadora tenen 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 portar la víctima a l'aïllament del grup, i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, han de ser tractades 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



promptitud més gran, rigor i confidencialitat, davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o la treballadora presumptament assetjat o assetjada. En cap cas l'empresa o el seu responsable no pot adoptar persecució o represàlia al denunciant dels fets de persecució.

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

Article 68

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 cal aplicar el procediment establert en la dita norma legal i 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 23/12/2012. Per tant, els supòsits de no acord s'han de sotmetre als procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i aplicar-hi el Reglament de funcionament del Tribunal, Resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicat en el BOCAIB de 24/01/1998.

Article 69

Solució de conflictes

Els signants d'aquest conveni s'adhereixen en tots els seus termes a l'Acord per a la solució extrajudicial de conflictes (ASEC) sense 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'hauran 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), i aplicar-hi 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 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, i aplicar-hi el seu Reglament de funcionament, al qual se sotmeten expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, aquests procediments, de conformitat amb l'article 8è del Reglament, segons la Resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicat en el BOCAIB de 24/01/1998.

Article 70

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

Durant la vigència d'aquest Conveni, s'ha de crear una comissió composta per dos membres de cadascuna 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 de octubre de 2015.

Article 71

Clàusula derogatòria

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

Article 72

Clàusula final

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





ANNEX 1

Activitats econòmiques de la indústria i els serveis del metall (CNAE), modificat per la Resolució de dia 3 de març de 2009 (BOE 20/03/2009) i per la Resolució de 5 d'abril de 2011 (BOE 15/04/2011).

70 09.10 Activitats de suport a l'extracció de petroli i gas natural* * "La construcció in situ, la reparació i el desmantellament de torres de perforació".

24.10 Fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges

24.20 Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer

24.31 Estiratge en fred

24.32 Laminatge en fred

24.33 Producció de perfils en fred per conformació per doblegament

24.34 Trefilatge en fred

24.41 Producció de metalls preciosos

24.42 Producció d'alumini

24.43 Producció de plom, zinc i estany

24.44 Producció de coure

24.45 Producció d'altres metalls no ferris

24.46 Tractament de combustibles nuclears

24.51 Fosa de ferro

24.52 Fosa d'acer

24.53 Fosa de metalls lleugers

24.54 Fosa d'altres metalls no ferris

25.11 Fabricació d'estructures metàl·liques i els seus components

25.12 Fabricació de tancaments metàl·lics

25.21 Fabricació de radiadors i calderes per a calefacció central

25.29 Fabricació d'altres cisternes, grans dipòsits i contenidors de metall

25.30 Fabricació de generadors de vapor, excepte calderes de calefacció central

25.40 Fabricació d'armes i municions

25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; pulvimetal·lúrgia

25.61 Tractament i revestiment de metalls

25.62 Enginyeria mecànica per compte d'altri

25.71 Fabricació d'articles de ganiveteria i joc de coberts

25.72 Fabricació de panys i ferramentes

25.73 Fabricació d'eines





- 25.91 Fabricació de bidons i barrils de ferro o acer
- 25.92 Fabricació d'envasos i embalatges metàl·lics lleugers
- 25.93 Fabricació de productes de filferro, cadenes i molles
- 25.94 Fabricació de perns i productes de cargoleria
- 25.99 Fabricació d'altres productes metàl·lics ncaa
- 26.11 Fabricació de components electrònics
- 26.12 Fabricació de circuits impresos acoblats
- 71 26.20 Fabricació d'ordinadors i equips perifèrics
- 26.30 Fabricació d'equips de telecomunicacions
- 26.40 Fabricació de productes electrònics de consum
- 26.51 Fabricació d'instruments i aparells de mesura, verificació i navegació
- 26.52 Fabricació de rellotges
- 26.60 Fabricació d'equips de radiació, electromèdics i electroterapèutics
- 26.70 Fabricació d'instruments d'òptica i equip fotogràfic
- 26.80 Fabricació de suports magnètics i òptics* * Només "la fabricació de suports per a disc dur".
- 27.11 Fabricació de motors, generadors i transformadors elèctrics
- 27.12 Fabricació d'aparells de distribució i control elèctric
- 27.20 Fabricació de piles i acumuladors elèctrics
- 27.31 Fabricació de cables de fibra òptica
- 27.32 Fabricació d'altres fils i cables electrònics i elèctrics
- 27.33 Fabricació de dispositius de cablatge
- 27.40 Fabricació de llums i aparells elèctrics d'il·luminació
- 27.51 Fabricació d'electrodomèstics
- 27.52 Fabricació d'aparells domèstics no elèctrics
- 27.90 Fabricació d'un altre material i equip elèctric
- 28.11 Fabricació de motors i turbines, excepte els destinats a aeronaus, vehicles automòbils i ciclomotors
- 28.12 Fabricació d'equips de transmissió hidràulica i pneumàtica
- 28.13 Fabricació d'altres bombes i compressors
- 28.14 Fabricació d'aixetes i vàlvules
- 28.15 Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió
- 28.21 Fabricació de forns i cremadors
- 28.22 Fabricació de maquinària d'elevació i manipulació



- 28.23 Fabricació de màquines i equips d'oficina, excepte equips informàtics
- 28.24 Fabricació d'eines elèctriques manuals
- 28.25 Fabricació de maquinària de ventilació i refrigeració no domèstica
- 28.29 Fabricació d'una altra maquinària d'ús general ncaa
- 28.30 Fabricació de maquinària agrària i forestal
- 28.41 Fabricació de màquines eina per treballar el metall
- 28.49 Fabricació d'altres màquines eina
- 28.91 Fabricació de maquinària per a la indústria metal·lúrgica
- 28.92 Fabricació de maquinària per a les indústries extractives i de la construcció
- 72 28.93 Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, begudes i tabac
- 28.94 Fabricació de maquinària per a les indústries tèxtil, de la confecció i del cuir
- 28.95 Fabricació de maquinària per a la indústria del paper i del cartró
- 28.96 Fabricació de maquinària per a la indústria del plàstic i el cautxú
- 28.99 Fabricació d'una altra maquinària per a usos específics ncaa
- 29.10 Fabricació de vehicles de motor
- 29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs
- 29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor
- 29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor
- 30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants
- 30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport
- 30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari
- 30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària
- 30.40 Fabricació de vehicles militars de combat
- 30.91 Fabricació de motocicletes
- 30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat
- 30.99 Fabricació d'un altre material de transport ncaa
- 31.01 Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials* *Els casos en què els productes siguin de metall.
- 31.02 Fabricació de mobles de cuina* *Sempre que aquests siguin de metall
- 31.03 Fabricació de matalassos
- 31.09 Fabricació d'altres mobles* *"La fabricació de cadires i altres seients per a jardí", sempre que aquests siguin de metall.
- 32.11 Fabricació de monedes
- 32.12 Fabricació d'articles de joieria i articles similars



32.13 Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars

32.20 Fabricació d'instruments musicals* *Els casos en què els productes siguin de metall.

32.30 Fabricació d'articles d'esports* *Els casos en què els productes siguin de metall. 32.40 Fabricació de jocs i joguets* *Els casos en què els productes siguin de metall.

32.50 Fabricació d'instruments i subministraments mèdics i odontològics

32.91 Fabricació de graneres, brotxes i raspalls* *Els productes que siguin de metall.

73 32.99 Altres indústries manufactureres ncaa* *Els casos en què els productes siguin de metall.

33.11 Reparació de productes metàl·lics

33.12 Reparació de maquinària

33.13 Reparació d'equips electrònics i òptics

33.14 Reparació d'equips elèctrics

33.15 Reparació i manteniment naval

33.16 Reparació i manteniment aeronàutic i espacial

33.17 Reparació i manteniment d'un altre material de transport

33.19 Reparació d'altres equips

33.20 Instal·lació de màquines i equips industrials

38.12 Recollida de residus perillosos* *Els casos en què els productes siguin de metall.

38.31 Separació i classificació de materials

38.32 Avaluació de materials ja classificats

42.11 Construcció de carreteres i autopistes* *“La instal·lació de barana, senyals de circulació i de similars a les obres de superfície, en carrers, carreteres, autopistes, ponts i túnels”, si l'empresa instal·ladora realitza aquesta activitat exclusivament.

42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i subterrànies* *En els casos en què l'acoblament, la instal·lació o el muntatge dels rails o accessoris, els realitza l'empresa que els fabrica.

42.13 Construcció de ponts i túnels* * “La construcció de ponts, incloent-hi els que suporten carreteres elevades”, quan la instal·lació o muntatge la realitza l'empresa que fabrica aquestes estructures.

42.21 Construcció de xarxes per a fluids* *Els casos en els quals l'empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics.

42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions* *Els casos en els quals l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes.

42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil ncaa* *Els casos de “construcció d'instal·lacions industrials, com refineries o plantes químiques, excepte edificis.”

43.21 Instal·lacions elèctriques

43.22 Fontaneria, instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat

43.29 Altres instal·lacions en obres de construcció

43.32 Instal·lació de fusteria* *Només la instal·lació de fusteria metàl·lica.

43.99 Altres activitats de construcció especialitzada ncaa



74 45.11 Venda d'automòbils i vehicles de motor lleugers* *Els casos en els quals, al costat d'aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i manteniment.

45.19 Venda d'altres vehicles de motor* *Els casos en els quals, al costat d'aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i manteniment.

45.20 Manteniment i reparació de vehicles de motor

45.40 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i dels seus recanvis i accessoris 61.10 Telecomunicacions per cable* *Les activitats de "manteniment d'instal·lacions de commutació i transmissió per oferir comunicacions punt a punt a través de línies terrestres, microones o una barreja de línies terrestres i enllaços per satèl·lit".

62.03 Gestió de recursos informàtics* *Els casos en els quals el servei de suport inclogui el manteniment dels equips.

62.09 Altres serveis relacionats amb les tecnologies de la informació i la informàtica* *Els serveis de recuperació de desastres informàtics, sempre que es refereixi a reparació i la instal·lació (muntatge) d'ordinadors personals.

71.12 Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic 71.20 Anàlisis i assajos tècnics

80.20 Serveis de sistemes de seguretat

81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions

81.22 Altres activitats de neteja industrial i de edificis* *Només la neteja industrial.

93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics* *Els casos en els quals l'activitat d'explotació inclogui manteniment o reparació.

95.11 Reparació d'ordinadors i equips perifèrics

95.12 Reparació d'equips de comunicació

95.21 Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic

95.22 Reparació d'aparells electrodomèstics i d'equips per a la llar i el jardí

95.24 Reparació de mobles i articles de parament

95.25 Reparació de rellotges i joieria

95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic

ANNEX 2

Faltes i sancions

1r Faltes. Els treballadors 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 o treballadora s'ha de classificar, d'acord amb 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 les 24 hores següents a la falta, tret 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, és causa perjudici de consideració a l'empresa, als companys de feina o és causa d'accident, aquesta falta es pot considerar 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 degudes.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- g) Discutir violentament amb els companys dins de la jornada de treball.
- h) Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.





i) Falta de polidesa o neteja 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 companya o quan, com a conseqüència, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda 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 omplir baixes de treball, control d'assistència, etc. Si implica trencament de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada 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 o treballadora, per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, pot ser considerat com a molt greu. En tot cas s'ha de considerar imprudència en acte de servei no usar les peces i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Dur a terme, sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines de l'empresa.
- j) La reincidència en falta lleu (llevat de la de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, en un trimestre i quan hi ha 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 o malversació comesos fora de l'empresa, o qualsevol altra classe de delicte comú que pugui implicar desconfiança cap al seu autor, tret que n'hagi resultat absolt.
- e) La simulació de malaltia o accident. S'entén que hi ha falta sempre que en situació de baixa per aquests motius faci treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També s'inclou en aquest apartat tota manipulació feta per perllongar 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 documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys dades de reserva obligada.
- h) Realització d'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 hagin estat sancionats.
- n) La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.
- o) Les conductes descrites als articles 67 i 68 d'aquest Conveni col·lectiu.

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estableix aquest Conveni. La sanció de falta greu i molt greu requereix la comunicació per escrit al treballador o treballadora, en la qual es facin constar els fets que l'han motivat i la data.

L'empresa ha de retre comptes als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu o molt greu que s'imposi.

Un cop imposada la sanció, el seu compliment es pot dilatar fins i tot sis mesos després de la data de la imposició.

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se als que incorren en les faltes són les següents:

- a) Per falta lleu:



— Amonestació per escrit.

b) Per falta greu:

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 7 dies.

c) Per falta molt greu:

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 15 dies
- Acomiadament.

Prescripció.

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

Sempre a partir de la data en què l'empresa se n'ha assabentat i, en tot cas, als sis mesos de la seva comissió.

ANNEX 3
SALARIS 2016

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	COMPLEMENT SALARIAL	SALARI ANUAL
1	1.1. Enginyer o arquitecte	2222,53	6,23	32869,03
	1.2. Pèrits amb responsabilitat	2116,48	5,92	31299,85
	1.3. Pèrits	2018,49	5,67	29856,23
2	2.1. Cap de 1a	1625,28	4,57	24040,34
	2.2. Graduat social	1566,12	4,43	23172,16
	2.3. Cap de taller	1544,19	4,33	22838,30
	2.4. Del projectista, cap de 2a	1463,60	4,12	21651,09
3	3.1. Mestre industrial	1364,16	5,92	20692,11
	3.2. Mestre de taller	1349,40	3,80	19962,10
4	4.1. Ofic. 1r adm., mestre 2a	1278,34	3,55	18898,36
	4.2. Delineant de 1a	1261,38	3,61	21608,25
	4.3. Encarregat, cap de magatzem	1243,59	3,53	18402,16
	4.4. Viatjant-comercial	1231,79	3,48	18223,47
5	5.1. Xofer de camió grua	39,74	3,38	17718,31
	5.2. Ofic. de 1a, xofer camió	38,97	3,31	17377,50
	5.3. Capatàs d'especialistes	38,13	3,20	16992,32
	5.4. Xofer turisme, ofic. de 2a	37,14	3,16	16561,86
	5.5. Oficial 2a adm., delin. de 2a	1118,53	2,95	16496,84
6	6.1. Capatàs de peons	35,59	3,07	15883,96
	6.2. Oficial de 3a	35,23	2,96	15701,48
	6.3. Especialista	34,08	2,91	15198,40
	6.4. Caporal guardes, llister	1058,01	2,96	15646,60
7	7.1. Mosso espec. magatzem	33,51	2,86	14946,01
	7.2. Xofer moto, peó ord.	33,23	2,86	14828,66
	7.3. Aux. administratiu	1022,39	2,91	15132,01
	7.4. Pesador, magatzemista	1010,00	2,74	14914,13
	7.5. Ordenança, porter	1006,88	2,84	14894,76



**ANNEX IV
SALARIS 2017**

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	COMPLEMENT SALARIAL	SALARI ANUAL
1	1.1. Enginyer o arquitecte	2255,87	6,32	33362,07
	1.2. Pèrits amb responsabilitat	2148,23	6,01	31769,35
	1.3. Pèrits	2048,77	5,76	30304,07
2	2.1. Cap de 1a	1649,66	4,64	24400,95
	2.2. Graduat social	1589,61	4,50	23519,74
	2.3. Cap de taller	1567,35	4,39	23180,87
	2.4. Del projectista, cap 2a	1485,55	4,18	21975,86
3	3.1. Mestre industrial	1384,62	6,01	21002,49
	3.2. Mestre de taller	1369,64	3,86	20261,53
4	4.1. Ofic. 1r admin., mestre 2a	1297,52	3,60	19181,84
	4.2. Delineant de 1a	1280,30	3,66	18954,84
	4.3. Encarregat, cap de magatzem	1262,24	3,58	18678,19
	4.4. Viatjant-comercial	1250,27	3,53	18496,82
5	5.1. Xofer de camió grua	40,34	3,43	17984,08
	5.2. Ofic. de 1a, xofer camió	39,55	3,36	17638,16
	5.3. Capatàs d'especialistes	38,70	3,25	17247,20
	5.4. Xofer turisme, ofic. de 2a	37,70	3,21	16810,29
	5.5. Oficial 2a admin., delin. de 2a	1135,31	2,99	18954,84
6	6.1. Capatàs de peons	36,12	3,12	16122,22
	6.2. Oficial de 3a	35,76	3,00	15937,00
	6.3. Especialista	34,59	2,95	15426,38
	6.4. Caporal guardes, llister	1073,88	3,00	15881,30
7	7.1. Mosso espec. magatzem	34,01	2,90	15170,20
	7.2. Xofer moto, peó ord.	33,73	2,90	15051,09
	7.3. Aux. administratiu	1037,73	2,95	15358,99
	7.4. Pesador, magatzemista	1025,15	2,78	15137,84
	7.5. Ordenança, porter	1021,98	2,88	15118,18

**ANNEX V
SALARIS 2018**

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	COMPLEMENT SALARIAL	SALARI ANUAL
1	1.1. Enginyer o arquitecte	2284,07	6,40	33779,09
	1.2. Pèrits amb responsabilitat	2175,08	6,08	32166,46
	1.3. Pèrits	2074,38	5,83	30682,87
2	2.1. Cap de 1a	1670,28	4,70	24705,96
	2.2. Graduat social	1609,48	4,55	23813,74
	2.3. Cap de taller	1586,94	4,45	23470,64
	2.4. Del projectista, cap 2a	1504,12	4,23	22250,55
3	3.1. Mestre industrial	1401,93	6,08	21265,02
	3.2. Mestre de taller	1386,76	3,91	20514,80
4	4.1. Ofic. 1r admin., mestre 2a	1313,73	3,65	19421,61
	4.2. Delineant de 1a	1296,30	3,71	19191,78
	4.3. Encarregat, Cap de magatzem	1278,02	3,63	18911,67
	4.4. Viatjant-comercial	1265,90	3,58	18728,03



5	5.1. Xofer de camió grua	40,84	3,47	18208,89
	5.2. Ofic. de 1a, xofer camió	40,05	3,40	17858,64
	5.3. Capatàs d'especialistes	39,19	3,29	17462,79
	5.4. Xofer turisme, ofic. de 2a	38,17	3,25	17020,42
	5.5. Oficial 2a admin., delin. de 2a	1149,50	3,03	19191,78
6	6.1. Capatàs de peons	36,58	3,16	16323,75
	6.2. Oficial de 3a	36,21	3,04	16136,21
	6.3. Especialista	35,02	2,99	15619,21
	6.4. Caporal guardes, llistar	1087,30	3,04	16079,82
7	7.1. Mosso espec. magatzem	34,44	2,94	15359,83
	7.2. Xofer moto, peó ord.	34,15	2,94	15239,23
	7.3. Aux. administratiu	1050,70	2,99	15550,98
	7.4. Pesador, magatzemista	1037,96	2,81	15327,06
	7.5. Ordenança, porter	1034,76	2,92	15307,16

**ANNEX VI
SALARIS 2019**

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	COMPLEMENT SALARIAL	SALARI ANUAL
1	1.1. Enginyer o arquitecte	2312,62	6,48	34201,33
	1.2. Pèrits amb responsabilitat	2202,27	6,16	32568,55
	1.3. Pèrits	2100,31	5,90	31066,41
2	2.1. Cap de 1a	1691,16	4,76	25014,78
	2.2. Graduat social	1629,60	4,61	24111,41
	2.3. Cap de taller	1606,78	4,51	23764,02
	2.4. Del Projectista, cap 2a	1522,92	4,29	22528,69
3	3.1. Mestre industrial	1419,45	6,16	21530,84
	3.2. Mestre de taller	1404,10	3,95	20771,24
4	4.1. Ofic. 1r admin., mestre 2a	1330,16	3,69	19664,38
	4.2. Delineant de 1a	1312,51	3,76	19431,67
	4.3. Encarregat, cap de magatzem	1294,00	3,67	19148,07
	4.4. Viatjant-comercial	1281,72	3,62	18962,13
5	5.1. Xofer de camió grua	41,35	3,52	18436,50
	5.2. Ofic. de 1a, xofer camió	40,55	3,44	18081,87
	5.3. Capatàs d'especialistes	39,68	3,33	17681,08
	5.4. Xofer turisme, ofic. de 2a	38,65	3,29	17233,17
	5.5. Oficial 2a admin., delin de 2a	1163,87	3,07	19431,68
6	6.1. Capatàs de peons	37,03	3,19	16527,79
	6.2. Oficial de 3a	36,66	3,08	16337,92
	6.3. Especialista	35,46	3,03	15814,45
	6.4. Caporal guardes, llistar	1100,89	3,08	16280,82
7	7.1. Mosso espec. magatzem	34,87	2,98	15551,83
	7.2. Xofer moto, peó ord.	34,58	2,98	15429,72
	7.3. Aux. administratiu	1063,83	3,03	15745,36
	7.4. Pesador, magatzemista	1050,93	2,85	15518,65
	7.5. Ordenança, porter	1047,69	2,96	15498,50

