



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

373927

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Teka Sanitary Systems, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100382012016)

Antecedents

1. L'11 de desembre de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Teka Sanitary Systems, SA, per al seu centre de treball de Binissalem.
2. El 17 de desembre de 2019, Salvador Bennasar Adrover, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel 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 de l'empresa Teka Sanitary Systems, SA, per al seu centre de treball de Binissalem en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 30 de juliol de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)





CONVENI COL·LECTIU LABORAL TEKA SANITARY SYSTEMS, SA (CENTRE DE BINISSALEM)

Text del Conveni col·lectiu Teka Sanitary Systems, SA (centre de Binissalem)

2019, 2020 i 2021

Capítol I

Secció 1a Àmbit d'aplicació i vigència

Article 1. Naturalesa i àmbit territorial

Article 2. Àmbit funcional

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Àmbit temporal

Article 5. Denúncia

Article 6. Vinculació als pactes i obligatorietat

Secció 2a Compensació, absorció i garanties personals

Article 7. Compensació i absorció

Article 8. Garantia personal

Capítol II

Jornada de treball, calendari laboral, vacances i permisos retribuïts

Article 9. Jornada de treball i horaris

Article 10. Reduccions de jornada

Article 11. Vacances

Article 12. Llicències retribuïdes

Article 13. Permisos per estudis

Article 14. Llicències no retribuïdes

Capítol III

Inici i extinció de la relació laboral. Classificació professional

Secció 1a Iniciació i extinció de la relació laboral

Article 15. Inici de la relació laboral. Període de prova

Article 16. Extinció de la relació laboral

Article 17. Extinció del contracte per voluntat del treballador

Article 18. Excedències

Secció 2a Classificació professional

Article 19. Classificació professional

Article 20. Criteris de classificació professional

Capítol IV

Condicions econòmiques

Secció 1a Retribució fixa

Article 21. Retribució fixa. Salari base del Conveni, complement personal H i complement personal E

Article 22. Gratificacions extraordinàries

Secció 2a Altres conceptes retributius

Article 23. Plus de nocturnitat

Article 24. Prima d'absentisme

Article 25. Hores extraordinàries

Article 26. Desplaçament amb vehicle propi

Secció 3a Altres beneficis

Article 27. Complement per contingències professionals

Article 28. Complement per contingències comunes

Article 29. Assegurança de vida i accidents

Capítol V

Règim disciplinari

Article 30. Principis d'ordenació

Article 31. Règim de faltes i sancions. Gradació de les faltes

Article 32. Prescripció de les faltes

Capítol VI

Règim de prevenció de riscos laborals, seguretat i higiene

Article 33. Roba de treball

Article 34. Seguretat i salut laboral. Revisions mèdiques

Capítol VII

Drets i garanties sindicals

Article 35. Drets i garanties sindicals

Article 36. Descompte en nòmina de la quota sindical

Capítol VIII

Disposicions diverses

Article 37. Comissió Paritària

Article 38. Conciliació de la vida laboral i familiar

Article 39. Política d'igualtat

Article 40. Violència i assetjament

Article 41. Assignació de places d'aparcament en situacions especials

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició transitòria única

Disposició derogatòria única

Capítol I

Secció 1a Àmbit d'aplicació i vigència

Article 1 Naturalesa i àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu concertat per la Comissió Negociadora, formada, d'una part, per la representació de l'empresa i, d'una altra, per la representació social, pels delegats de personal, és aplicable, amb prevalença sobre qualsevol altre, sense perjudici del que disposen els articles 82.3 i 84 de l'Estatut dels treballadors, a tot el personal que formi part de la plantilla activa de Teka Sanitary Systems, SA, adscrits al centre de treball que l'empresa té a Binissalem (Mallorca).

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat i es formalitza de conformitat amb el que es disposa en el títol III de l'Estatut dels treballadors.

Article 2 Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable a totes les activitats que realitza l'empresa Teka Sanitary Systems, SA, incloses en els seus àmbits personal i territorial.

Article 3 Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors, sigui quin sigui el grup professional, inclosos en el seu àmbit funcional i territorial, que, durant la vigència, treballin en Teka Sanitary Systems, SA, centre de treball de Binissalem (Mallorca) amb l'única excepció d'aquells que exerceixin el càrrec de consellers o d'alta direcció subjectes al Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

No obstant el que es disposa en el primer paràgraf d'aquest article, queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del Conveni, a l'efecte del tractament salarial, de l'establiment dels increments anuals, del sistema de promoció i de tots els aspectes continguts en el Conveni que així ho especifiquin, tots els empleats amb grup professional 00.

Les referències de gènere que puguin fer-se en el Conveni col·lectiu han d'entendre's per a tots dos sexes, sense cap discriminació sobre aquest tema.

Article 4 Àmbit temporal

El període de durada del present Conveni és de tres anys, entra en vigor l'1 de gener de 2019 i finalitza el 31 de desembre de 2021, qualsevol que en sigui la tramitació reglamentària. Aquest Conveni col·lectiu s'ha de prorrogar d'any en any sempre que no intervingui denúncia expressa de les parts.

Article 5 Denúncia

La denúncia del Conveni pot fer-se per qualsevol de les parts i ha de formular-se amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de la vigència de qualsevol de les pròrroques. S'ha de fer per escrit, amb exposició raonada de les causes determinants de la revisió; s'ha de presentar davant l'organisme que en el moment sigui competent, i se n'ha de donar trasllat a l'altra part.

De no intervenir denúncia, amb els requisits exigits per fer-la, el Conveni s'entén prorrogat d'any en any, a partir de l'1 de gener de 2022 en els mateixos termes. Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni en el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de la denúncia, d'acord amb l'article 89.2 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 6 Vinculació als pactes i obligatorietat**

Ambdues parts es declaren conformes i resten vinculades a tot allò que figura en aquest text, de forma que, en cas que l'autoritat laboral competent no aprovi algun article, no s'ha d'aplicar el Conveni i tenen ambdues parts l'obligació de reconsiderar-lo en conjunt fins a arribar a un acord.

Secció 2a Compensació, absorció i garanties personals**Article 7 Compensació i absorció**

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni col·lectiu compensen les que regien anteriorment i, al seu torn, han de ser absorbides per qualsevol millora futura en les condicions econòmiques que estiguin determinades per l'empresa, per disposicions legals, convencionals, administratives o judicials, sempre que, considerades globalment i en còmput anual, siguin més favorables per als empleats a les establertes en aquest Conveni, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament siguin exclosos d'absorció en el text del Conveni.

Article 8 Garantia personal

S'han de respectar les situacions econòmiques personals que, amb caràcter global i en còmput anual, excedeixin de les condicions pactades en el present Conveni i s'han de mantenir estrictament a títol personal.

Capítol II**Jornada de treball, calendari laboral, vacances i permisos retribuïts****Article 9 Jornada de treball i horaris**

La jornada de treball, que ha de ser de 1.784 hores anuals, ha d'estar distribuïda a raó de quaranta hores, d'acord amb els horaris següents:

1. El personal subaltern, de serveis generals i el personal obrer de fàbrica han de fer torns continus distribuïts de la manera següent:

- Torn 1: de 6 a 14 hores.
- Torn 2: de 14 a 22 hores.
- Torn 3: de 22 a 6 hores.

2. El personal d'oficines i oficines tècniques (personal de qualitat, laboratori, I+D i compres) ha de fer els horaris següents:

- De dilluns a dijous: jornada partida amb entrada a les 8:00 i sortida a les 17:00. La jornada ordinària ha de ser de vuit hores i quinze minuts durant tot l'any, amb entrada flexible entre les 8:00 i les 9:00 i, la sortida, entre les 17:00 i les 18:00, amb una interrupció mínima de 45 minuts durant la jornada per menjar (en horari per determinar en el calendari laboral i després de l'ajust previ de la jornada diària a aquest efecte de complir la jornada anual pactada, tenint en compte els horaris de jornada continuada/intensiva).
- Divendres i vespres de ponts: jornada contínua amb entrada a les 8:00 i sortida a les 15:00. Han de tenir una entrada flexible entre les 8:00 i les 8:30 i una sortida entre les 15:00 i les 15:30 per, així, realitzar set hores de jornada sense descans per menjar.

La jornada intensiva a partir de 2020 ha de ser de l'1 d'agost al 31 d'agost amb el mateix horari previst per als divendres i vespres de ponts.

Es matisa especialment que, a l'efecte de compliment d'horari, s'entén que tant a l'inici com al final de la jornada ha de trobar-se el treballador en el seu lloc de treball.

Dins la jornada laboral diària de cada torn de treball (tallers i oficines durant la jornada intensiva) s'han d'emprar quinze minuts diaris de descans que han de ser considerats jornada efectiva de treball.

A fi de conciliar la vida laboral i familiar i amb la finalitat que els treballadors puguin alternar-se en la cura dels fills, l'empresa ha de procurar adaptar els treballadors (cònjuges) en diferents torns de treball, dins les possibilitats de treball, excepte renúncia dels interessats.

Article 10 Reduccions de Jornada

Les reduccions de jornada per guarda legal queden regulades pel que estableix l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Article 11 Vacances

Tot el personal ha de gaudir, obligatòriament de 22 dies laborables de vacances anuals retribuïdes. Les vacances anuals per a coneixement del personal en general han d'estar assenyalades en el calendaris laborals i, en qualsevol cas, abans de l'1 de maig. El personal ha de conèixer les dates de gaudi del període de vacances amb dos mesos d'antelació.

Qui en la data de les vacances col·lectives no tengui completat l'any de treball ha de gaudir de la part proporcional al temps treballat, considerant que l'any s'inicia, a aquests efectes, l'1 de gener de cada any.

El període de gaudi de vacances finalitza el 31 de desembre de l'any de la meritació. Queda, per tant, expressament exclosa la possibilitat d'acumular les vacances d'un any a un altre, tret que, per necessitats del treball, no s'hagin pogut gaudir durant l'any natural. En aquest cas, poden gaudir-se fins al 31 de març de l'any següent.

Quan el període de vacances fixat per l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, naixement o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de tenir dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació d'aquest precepte, correspongui en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que correspongui.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències (comunes i professionals) diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin que el treballador pugui gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al que corresponen, el treballador pot gaudir-les una vegada que finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de deu mesos a partir del final de l'any en què s'hagin reportat.

Article 12 Llicències retribuïdes

Es consideren faltes al treball amb dret a abonament a salari real els casos que s'especifiquen:

- a.1) Defunció: cinc dies naturals per a fills i cònjuge.
- a.2) Defunció: tres dies naturals per a pares, així com qualsevol altra persona que convisqui amb l'interessat (fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat).
- b) Defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals, excepte diumenges.
- c) Noces de pares, fills o germans: un dia natural.
- d) Matrimoni: quinze dies naturals (aquests dies poden ser gaudits quan el sol·licitant vulgui, amb posterioritat a les noces, dins l'any. En temps de vacances, es té dret que es prenguin els dies de llicència després d'aquestes).
- e.1) Accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Així mateix, qualsevol persona que convisqui amb l'interessat: dos dies naturals (amb possibilitat de flexibilització d'horari).
- e.2) Petites intervencions quirúrgiques o assistència imprevista al servei d'urgències en hores de treball de pares, fills, cònjuge i l'interessat, com també qualsevol persona que convisqui amb l'interessat (pares i sogres): fins a un dia laborable (en els casos que afecti l'interessat, aquest permís es pot ampliar fins a tres dies). Quan afecti l'interessat, per a la durada de la concessió del permís s'ha d'estar al que determini l'informe facultatiu del servei mèdic de l'empresa.
- f) Canvi de domicili: un dia laborable per a l'interessat.
- g) Assistència de l'interessat, fills menors de quinze anys i familiars de primer grau de consanguinitat (pares i sogres) per prescripció facultativa a especialistes mèdics, incloent-ne també els casos d'anàlisis de sang i radiografies: fins a 22 hores anuals. En aquest cas, quan treballin en l'empresa diversos membres de la mateixa família, només en té dret un d'ells, a elecció seva. Té aquesta mateixa consideració la visita prèvia al metge de capçalera el resultat de la qual sigui la prescripció, mitjançant volant de visita a especialista, anàlisi de sang o radiografies. Per a l'aplicació d'aquest apartat s'ha d'emplenar un imprès justificant amb hora d'entrada al centre mèdic i de sortida d'aquest que s'ha de formalitzar en cada cas. Els casos que puguin donar lloc a dubtes i els que, raonablement, necessitin superar el límit marcat han de ser resolts per acord entre els delegats de personal i la direcció de recursos humans. Per al personal desplaçat de municipi, si el temps de desplaçament des de l'empresa fins al centre mèdic o viceversa coincideix amb la primera o última mitja hora de la jornada laboral, aquest ha de ser abonable tot i que no es realitzi el desplaçament. Els casos prevists en aquest article són aplicables al personal que, en el moment de produir-se el fet causant, es trobi en situació activa a l'empresa.

Si, en els apartats a), b) i e), el treballador ha de desplaçar-se fora de l'illa, té dret a dos dies naturals més dels establerts.

En l'apartat a) dos dies de llicència han de ser laborables i no tenen aquesta consideració els dissabtes.

Totes les llicències descrites han de ser degudament justificades perquè es puguin abonar.

Amb caràcter general dels casos anteriorment assenyalats, la situació de fills, cònjuge i parella de fet legalment constituïda ha d'haver estat inscrita en el registre corresponent i comunicada a l'oficina de personal (recursos humans) amb caràcter previ al gaudi dels permisos que



corresponguin.

Article 13 Permisos per estudis

Els treballadors matriculats en cursos organitzats per centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, d'acord amb la Llei general d'educació, tenen dret:

- a) Als permisos necessaris, pel temps màxim de cinc dies l'any, per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació, sense cap alteració dels seus drets laborals. Als mateixos efectes, també poden sol·licitar la divisió de les vacances anuals en períodes diferents als prevists en l'article 11 d'aquest Conveni, sempre que això sigui compatible amb l'organització del treball en el departament en què presti serveis.
- b) En el cas que assisteixin amb regularitat a les classes corresponents als cursos a què es refereix l'apartat anterior, tenen, així mateix, dret preferent a prestar serveis en el torn que millor faciliti el compliment de les seves obligacions escolars, sempre que l'organització del treball ho permeti.

Article 14 Llicències no retribuïdes

S'entén per permís no abonable aquell en què, per qüestions justificables de caràcter personal, es necessiti un període màxim de trenta dies naturals per resoldre-les.

En aquest cas, el permís no pot ser computat com a excedència ni hi ha cap pèrdua dels drets adquirits. Qualsevol permís o llicència ha de ser degudament justificat. En cas de permís no abonable, l'empresa ha de donar la baixa al treballador pel que fa a la TGSS. La decisió de l'empresa a l'hora de concedir el permís és inapel·lable.

Capítol III

Inici i extinció de la relació laboral. Classificació professional

Secció 1a Inici i extinció de la relació laboral

Article 15 Inici de la relació laboral. Període de prova

La incorporació de nous treballadors s'ha de fer a través de les diferents modalitats de contractació previstes en les normes legals i reglamentàries vigents en cada moment.

Als efectes prevists en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal de l'empresa els contractes o comandes que es rebïn per a la fabricació i venda de productes concrets i determinats. Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys, ampliables fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si de cas hi manca, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior.

El personal operari obrer de nou ingrés s'ha d'incorporar a l'empresa en el grup 7, amb la categoria de peó.

La contractació de nous treballadors s'ha de fer a través de les diferents modalitats de contractació previstes en les normes legals i reglamentàries vigents en cada moment.

El període de prova és el que es detalla a continuació:

- Grups 6 i 7: quinze dies.
- Grups 4 i 5: un mes.
- Grup 3: un mes.
- Grup 2: dos mesos.
- Grup 1: tres mesos.
- Grup 00: sis mesos.

La situació d'incapacitat temporal, naixement, adopció o acolliment que afecti l'empleat durant el període de prova no interromp el còmput del període.

Transcorregut el període de prova sense que no s'hagi produït desistiment per qualsevol de les parts, el contracte adquireix fixesa i s'ha de computar amb caràcter general el temps corresponent a l'esmentat període.

Article 16 Extinció de la relació laboral

Són causes d'extinció de la relació laboral les recollides en l'article 49 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 17 Extinció del contracte per voluntat del treballador

En els casos de baixa voluntària, l'empleat ha de preavisar la direcció de l'empresa de conformitat amb els terminis següents:

- Empleats pertanyents al grup professional 00, seixanta dies naturals.
- Empleats pertanyents als grups professionals 1 i 2, trenta dies naturals.
- Empleats pertanyents als grups professionals 3, 4, 5, 6 i 7, quinze dies naturals.

L'incompliment de l'obligació de preavisar dóna dret a la direcció de l'empresa a descomptar de la liquidació l'import de la retribució fixa corresponent als dies de preavis incomplerts.

Article 18 Excedències**1. Excedència forçosa:**

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

2. Excedència voluntària:

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

L'empleat en situació d'excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin en l'empresa.

El temps que duri la situació d'excedència voluntària no s'ha de computar a cap efecte.

3. Excedència per cura de fills i excedència per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant si és per naturalesa, com si és per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, comptador des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels empleats, homes o dones. No obstant això, si dos o més empleats de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta dóna fi a la que, si procedia, s'estigués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb 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.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'ha d'estendre fins a un màxim de quinze mesos, si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de deu mesos, si es tracta de categoria especial.



En els casos d'excedència, tant en la sol·licitud com en la reincorporació, després del gaudi de l'excedència, l'empleat ha de preavisar la direcció de l'empresa amb trenta dies d'antelació i l'empresa ha de contestar en un termini no superior a quinze dies.

4. Excedència per a l'exercici de funcions sindicals d'àmbit superior al provincial o superior:

Els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Aquesta excedència dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la vigència. El reingrés ha de ser sol·licitat en el mes següent al cessament en el càrrec sindical.

Secció 2a Classificació professional

Article 19 Classificació professional

El personal afectat per aquest Conveni es classifica conforme als grups i categories que figuren en l'annex 1.

Article 20 Criteris de classificació professional

El sistema de classificació per grups professionals queda establert, en virtut dels criteris marcats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, quant a aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i inclou en cada grup diverses categories professionals, com també diferents funcions, especialitats professionals i divisions funcionals (annex 2).

L'estructura d'emmarcament consta de set grups professionals i el sistema retributiu es dissenya per nivells salarials en cada grup professional.

Capítol IV Condicions econòmiques

Secció 1a Retribució fixa

Article 21 Retribució fixa. Salari base del Conveni, complement personal H i complement personal E

La retribució anual fixa està constituïda pels conceptes salarials següents: salari base del Conveni, complement personal H i complement personal E.

Aquesta retribució anual fixa s'ha d'abonar en dotze mensualitats ordinàries.

Així mateix, la retribució fixa és la base de càlcul de les vacances.

A continuació es descriuen els diferents conceptes que integren la retribució fixa:

a) Salari base del Conveni: és la part de la retribució fixa del treballador que està regulada per les taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu, taules que figuren, per a cadascun dels anys de vigència, com a annex 3.

b) Complement personal H: és un complement ad personam que recull, si n'hi ha, l'import addicional per abonar, en concepte de retribució fixa, com a compensació o diferència entre les condicions més beneficioses que el treballador pugui haver gaudit, en estar emmarcat en un conveni col·lectiu anterior o vigent fins avui, i les condicions incloses en aquest Conveni col·lectiu. En el cas particular de la signatura d'aquest Conveni, recull les diferències de les partides salarials establertes en el Conveni col·lectiu d'empresa vençut el 31 de desembre de 2014 i les partides salarials estipulades en el Conveni col·lectiu que va entrar en vigor l'1 de gener de 2015. A aquests mateixos efectes, aquest complement també recull les quantitats percebudes sobre la base del complement d'antiguitat, biennis i triennis regulat en el Conveni la vigència del qual va expirar el 31 de desembre de 2018 per als treballadors que el percebien fins a aquest moment.

L'import futur del complement personal H ha de tenir els mateixos increments salarials que tenguí el salari del Conveni.

c) Complement personal E: és una percepció salarial addicional que deriva de condicions personals de cada empleat, reconeguda per la direcció de l'empresa a títol individual, amb la naturalesa i les característiques que seguidament s'indiquen.

En el cas particular de la signatura del present Conveni, englobaria els conceptes de complements personals i millores voluntàries.

Té l'origen en l'assignació per la direcció de l'empresa de percepcions econòmiques addicionals al salari del Conveni, en funció de l'aplicació de coneixements especials per realitzar el treball per objectius o per participar en programes, o tenir assignades responsabilitats o funcions específiques que, segons el parer de la direcció de l'empresa, mereixen aquesta assignació.



La quantia total ha de ser revisable a l'alça per iniciativa de la direcció de l'empresa i té el caràcter de no absorbible amb relació als increments que puguin experimentar les taules salarials i el complement personal H. Així mateix, ha de ser absorbible pel grup professional 00 per qualsevol variació en els conceptes de salari del Conveni i complement personal H.

Article 22 Gratificacions extraordinàries

Ha de ser també part integrant de la retribució fixa i s'ha de calcular de la manera següent:

- Gratificació d'estiu: vint dies de salari base del Conveni més complement H i més complement E. Queden excloses a l'efecte de paga extraordinària les hores extraordinàries i altres meritacions no esmentades més amunt. Aquesta gratificació s'ha d'abonar en proporció al temps de treball efectiu durant el primer semestre de l'any. Aquesta gratificació s'ha d'abonar com a límit el dia 15 de juliol.
- Gratificació de Nadal: una mensualitat sobre el salari base més el complement H i més el complement E. Queden excloses a l'efecte de paga extraordinària les hores extraordinàries i altres meritacions no esmentades més amunt. Aquesta gratificació s'ha d'abonar en proporció al temps de treball efectiu realitzat durant el segon semestre de l'any. Per al càlcul de la paga de Nadal d'operaris s'han d'emprar com a base els mesos de setembre, octubre i novembre. S'ha d'abonar com a límit el dia 20 de desembre.
- ratificació de Pasqua: set dies sobre el salari base més el complement H i més el complement E. Queden excloses a l'efecte de paga extraordinària les hores extraordinàries i altres meritacions no esmentades més amunt. Aquesta gratificació s'ha d'abonar en proporció al temps de treball efectiu realitzat durant el primer trimestre de l'any. El pagament s'ha de fer la setmana anterior a aquesta festivitat. La paga d'operaris s'ha d'abonar a raó de cinc dies a mitjana, més un festiu, més la part proporcional a set dies de l'antiguitat estàndard del mes.

Nota: a l'efecte de treball efectiu, es considera únicament el realitzat en els períodes assenyalats i no s'inclouen en aquests les situacions d'ITL per malaltia.

Secció 2a Altres conceptes retributius

Article 23 Plus nocturn

El treball realitzat pel tercer torn, entre les deu de la nit i les sis del matí, s'ha d'abonar amb un recàrrec del 30 % sobre el total reportat en les hores compreses en el període abans indicat.

Article 24 Prima d'absentisme

Les parts signatàries reconeixen el greu problema que per a l'empresa comporta l'absentisme i entenen que la reducció d'aquest implica un augment de la presència del treballador en el lloc de treball.

Prima sobre absentisme: s'acorda establir una prima d'absentisme en un grup únic per import per a cadascun dels anys de vigència segons l'annex 3.

Tenen dret a cobrar aquesta prima les persones que hagin treballat realment durant la jornada anual estàndard.

S'ha de calcular mes a mes i s'ha de pagar en la nòmina del mes de juliol, en funció del nombre de mesos en què cada persona n'ha generat el dret, i s'ha de reportar des de l'1 de juliol de l'any anterior fins al 30 de juny de l'any en curs. Es consideren temps de treball, a aquests efectes, les situacions següents:

- ILT per accident de treball.
- ILT per malaltia exclusivament en els casos i condicions establerts en l'article 29 del Conveni.
- Hores sindicals dels delegats de personal, justificades pel sindicat corresponent.

En els casos mesurables de l'article 12, s'ha d'incentivar i no perden el dret a la part mensual de la prima d'absentisme aquelles persones que no superin el 50 % de gaudi del temps de permís establert en el Conveni per a cada cas concret.

Article 25 Hores extraordinàries

Les hores extres s'han d'abonar amb un recàrrec del 75 % sobre el salari real.

Article 26 Desplaçament amb vehicle propi

Els desplaçaments que voluntàriament realitzi el treballador amb el seu vehicle per a servei de l'empresa s'han d'abonar, a partir de la signatura del Conveni, a raó de 0,28 euros per quilòmetre.

**Secció 3a Altres beneficis****Article 27 Complement per contingències professionals**

S'ha d'abonar al personal que causi baixa per accident de treball al 100 % dels seus havers, que hauria de percebre normalment treballant.

Després de tres mesos en situació d'IT per accident de treball, s'ha de seguir mantenint la mitjana de l'últim mes en actiu.

Article 28 Complement per contingències comunes

En cas de baixa per malaltia en què es produeixi una hospitalització d'almenys 48 hores naturals o en cas de procés quirúrgic que requereix l'esmentada hospitalització o hospitalització domiciliària, segons criteri del servei mèdic de l'empresa (mútua o metge de la Seguretat Social), l'empresa ha d'abonar la diferència fins al 100 % del salari real, durant un període màxim de seixanta dies.

En els casos en què l'obrer treballador, per manca de llits a la residència sanitària, fos traslladat a hospitalització domiciliària, s'ha de considerar comprès en aquest apartat, després de la presentació prèvia de l'oportú justificant en el qual ha de fer-se constar la causa del trasllat. S'inclouen en aquest apartat els casos de fractures importants que immobilitzen o limiten seriosament la mobilitat o autonomia funcional de les persones. En cas de dubtes en l'aplicació d'aquest article, s'ha de requerir informe del servei mèdic de l'empresa (mútua o metge de la Seguretat Social). S'exclouen d'aquest article els casos de naixement. El personal que estigui de baixa per IT durant el període de vacances ha de percebre el 100 % del seu salari corresponent a aquest període.

Article 29 Assegurança de vida i accidents

L'empresa ha de contractar, amb la companyia asseguradora nacional que en cada moment consideri més convenient, una pòlissa d'assegurança col·lectiva de vida, per una quantia per productor de 12.000 euros mínim, per a casos de mort, incapacitat permanent total o incapacitat permanent absoluta per causes naturals. Ha de ser de 24.000 euros, si les contingències s'han originat per accident, i de 36.000 euros, en cas de mort per accident de circulació. Les primes corresponents a aquestes pòlisses han d'anar totalment a càrrec de l'empresa.

En els tres primers mesos de l'any, una còpia del suplement de la pòlissa s'ha d'exposar en els taulers d'anuncis per a coneixement general i se n'ha de lliurar una altra als delegats de personal.

No estan compresos en l'esmentada pòlissa els productors que tenguin suspès el contracte per qualsevol causa.

**Capítol V
Règim disciplinari****Article 30 Principis d'ordenació**

Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

En aquest sentit, s'entenen per faltes les accions o omissions dels treballadors que suposin un incompliment dels seus deures laborals. Sempre que les faltes siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador, poden ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la gradació que s'estableix en el present capítol.

La falta, sigui quina sigui la qualificació, requereix comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador i ha de ser notificada prèviament als representants legals dels treballadors en cas de ser catalogada com a greu i molt greu.

Article 31 Règim de faltes i sancions. Gradació de les faltes

Els treballadors que incorrin en alguna de les faltes que s'estableixen en els articles següents poden ser sancionats per la direcció de l'empresa, que ha de tenir en compte, ateses la importància, transcendència o malícia, la seva gradació en lleus, greus o molt greus.

A) Faltes lleus. Tenen la consideració de faltes lleus les següents:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la deguda justificació, comeses durant el període de trenta dies.
2. No notificar amb caràcter previ o, si escau, en les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest es causa perjudici



d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball, o és causa d'accident, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Petits descuits en la conservació del material.
5. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
7. Discutir amb els companys dins la jornada de treball.
8. Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Les faltes lleus han de ser sancionades mitjançant alguna de les mesures següents:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus. Tenen la consideració de faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant un període de trenta dies.
2. Faltar d'un a tres dies al treball durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. Bastarà una sola falta, quan hagi de rellevar un company o quan com a conseqüència de la falta es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social i, si escau, les prestacions de protecció a la família. La falsedat o omissió maliciosa quant a l'aportació d'aquestes dades es considera falta molt greu.
4. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de treball o modernització de maquinària que pretengui introduir l'empresa, així com negar-se a emplenar els fulls de treball, control d'assistència, etc. Si impliquen deterioració manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa o els companys de treball, es considera falta molt greu.
5. Simular la presència d'un altre treballador, signant o fixant per ell. La simulació de la presència d'un altre treballador de qualsevol forma i de manera reiterada en el temps es considera falta molt greu.
6. La negligència o desídia en el treball que afecti el bon funcionament d'aquest.
7. La imprudència en acte de servei i les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Si implica risc d'accident per a ell mateix o per als seus companys, o perill d'avaries per a les instal·lacions, pot ser considerada falta molt greu. En tots els casos, es considera imprudència en acte de servei no usar les peces i aparells de seguretat de caràcter obligatori.
8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar per a usos propis eines de l'empresa. Realitzar treballs particulars durant la jornada de forma habitual, com també utilitzar per a usos propis eines de l'empresa, es considera falta molt greu.
9. El baix rendiment i la disminució voluntària en el rendiment normal.
10. La reiterada o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent intervingut sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

Les faltes greus han de ser sancionades mitjançant alguna o algunes de les mesures següents:

- a) Trasllat de lloc dins del mateix centre de treball.
- b) Suspensió de sou i feina d'un a vint dies.

C) Faltes molt greus. Tenen la consideració de faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o de vint en un any.
2. Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mateix mes.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a la empresa o qualsevol persona, realitzat a les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.
4. La simulació de malaltia o accident. S'entén sempre que hi ha falta quan un treballador de baixa per un d'aquests motius realitza treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè.
També es comprén en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.
5. L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball.
6. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.
7. Revelar a elements estranys dades de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats incompatibles o que impliquin competència cap a l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o falta greu de respecte i consideració als caps, companys i subordinats o als seus familiars.
10. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.
11. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.





12. Originar bregues i baralles amb els seus companys de treball.
13. Les derivades del previst en els números 3, 5 i 8 de l'apartat anterior.
14. El baix rendiment continuat i la disminució voluntària i continuada del rendiment.
15. L'abús d'autoritat.
16. La reincidència en faltes greus encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins un trimestre i hagin estat sancionades.
17. L'assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
18. L'assetjament moral (mobbing), entenent per aquest qualsevol conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma perllongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar aquesta persona, anul·lar la seva capacitat, la seva promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, que produeixin un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat física, directament o indirectament.
19. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, entenent per aquest qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació amb l'objectiu o com a conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o castigador.

No es considera injustificada la falta al treball que derivi de la detenció del treballador, si aquest, posteriorment, és absolt dels càrrecs que se li hagin imputat.

Les faltes molt greus han de ser sancionades mitjançant alguna o algunes de les mesures següents:

- a) Suspensió de sou i feina de 21 a seixanta dies.
- b) Inhabilitació per un període no superior a cinc anys per ascendir.
- c) Acomiadament.

Article 32 Prescripció de les faltes

Les faltes prescriuen:

- a) Faltes lleus: als deu dies.
- b) Faltes greus: als vint dies.
- c) Faltes molt greus: als seixanta dies.

Aquestes prescripcions s'entenen a partir de la data en què l'empresa té coneixement de la seva comissió i, en tots els casos, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol VI

Règim de prevenció de riscos laborals, seguretat i higiene

Article 33 Roba de treball

L'empresa ha de facilitar a tot el personal de magatzem i tallers que ho sol·liciti una peça d'estiu i una altra d'hivern i és obligatori l'ús d'aquestes. Aquesta roba ha de ser l'adequada a la temporada fixada per al seu ús.

S'ha de procurar que el lliurament de roba per a l'estiu sigui en la primera quinzena de maig i, per a l'hivern, en la primera quinzena d'octubre.

Article 34 Seguretat i salut laboral. Revisions mèdiques

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, dret d'informació, consulta i participació, dret de formació en matèria preventiva, vigilància de la salut i paralització de l'activitat en el cas de risc greu i imminent.

Derivat d'aquests drets les parts signatàries d'aquest Conveni assumeixen tot quan fa referència al que es disposa en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i altres normes legals d'aplicació i es compromet l'empresa a considerar aquesta matèria com a prioritària.

Qualsevol treballador té dret a una revisió mèdica anual i resta sota criteri facultatiu la variació en la periodicitat de les revisions, sobre la base de l'estudi i el mapa de riscos dels llocs de treball.

En tots els altres aspectes s'ha d'estar al que es disposa en la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Capítol VII

Drets i garanties sindicals

Article 35 Drets i garanties sindicals

Pel que fa als drets i garanties sindicals de la representació unitària dels treballadors, s'ha d'aplicar el que es disposa en l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals vigents en la matèria que en endavant es promulguin.

Tot el temps que els membres dels òrgans de representació unitària dediquin a les seves funcions de representació han d'anar a càrrec del crèdit horari previst en l'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors, amb les úniques excepcions:

1. Les que imposa l'article 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos laborals.
2. Les reunions necessàries de la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni, quan siguin convocades per qualsevol de les parts.
3. Amb motiu de la negociació del Conveni col·lectiu de l'empresa, cada membre delegat de personal o membre del Comitè d'Empresa, si escau, que formi part de la representació social en la Comissió Negociadora pot utilitzar el nombre d'hores següent:
 - a) Tot el temps que durin les reunions, amb motiu de la negociació, entre les representacions empresarial i sindical, qualsevol que aquest sigui.
 - b) Fins a una hora més per utilitzar en el mateix dia de cada reunió de negociació per estudiar les propostes de la representació empresarial i preparar la seva posició per a la següent reunió.
 - c) Fins a una hora en les jornades en les quals s'acordi celebrar Assemblea General dels Treballadors per informar del ritme de les negociacions o de finalització d'aquestes. Aquestes assemblees han de fer-se fora de la jornada de treball i els delegats de personal han de preavisar la direcció de l'empresa de la convocatòria amb 48 hores d'antelació, tret que, per acord entre la direcció i els delegats de personal es resolgui convocar assemblea en qualsevol moment, sense necessitat del transcurs d'aquest temps.

Expressament s'imputen al crèdit horari esmentat:

1. La resta de reunions que la representació unitària dels treballadors tengui amb la direcció de l'empresa, sempre que no sigui l'empresa la que convoca.
2. Qualsevol classe de consultes, incloses les referides a la interpretació del Conveni, que la representació unitària dels treballadors faci, bé als seus assessors jurídics, bé a organismes administratius.

Els membres de la representació unitària dels treballadors han de preavisar els seus comandaments corresponents, amb 24 hores d'antelació, de la no assistència al treball, en tots els casos, i l'absència d'aquest, si és coneguda amb aquesta antelació, per a l'exercici de les funcions esmentades.

Els membres de la representació unitària dels treballadors pertanyents a un mateix sindicat poden distribuir-se les hores assignades de què disposen mensualment cadascun d'ells, d'acord amb les necessitats que ells estableixin, però no poden sobrepassar en cap cas el màxim total que determina la llei.

Article 36 Descompte en nòmina de la quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar, en la nòmina mensual dels treballadors, l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en el qual s'ha d'expressar clarament l'ordre de descompte, la central o sindicat al qual pertany i la quantia de la quota. L'empresa ha d'efectuar les esmentades detraccions llevat d'indicació en contrari durant períodes d'un any i ha de lliurar mensualment l'import d'aquestes al representant sindical corresponent.

Capítol VIII

Disposicions diverses

Article 37 Comissió Paritària

S'acorda la constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu en el termini de quinze dies laborals, la qual ha de conèixer preceptivament de totes les qüestions que puguin derivar-se de l'aplicació del Conveni, així com solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.



Aquesta Comissió ha d'estar formada per tres membres de la representació dels treballadors, elegits pels delegats de personal, que sigui reflex dels resultats electorals en proporció a la seva representació, i igual nombre de representants de l'empresa, nomenats per la direcció d'aquesta.

Tots els components d'aquesta Comissió han d'haver format part de la Comissió Negociadora del Conveni, sempre que segueixin formant part de la plantilla del centre de treball, excepte en cas de força major.

Article 38 Conciliació de la vida laboral i familiar

És desig de les parts signatàries que, respectant les necessitats organitzatives de les empreses, puguin establir-se condicions de treball que permetin als treballadors conciliar millor les seves obligacions laborals i familiars. Per això, l'empresa ha de facilitar als treballadors que ho sol·licitin, en els termes establerts en la legislació vigent, l'exercici de tots els seus drets en aquesta matèria.

Article 39 Política d'igualtat

Les parts signatàries del Conveni són interessades a desenvolupar en els seus àmbits respectius mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Quant a això, es crea la Comissió d'Igualtat, de caràcter paritari, que ha d'impulsar i desenvolupar actuacions en el marc de l'article 85.2 de l'Estatut dels treballadors i ha d'orientar les empreses i treballadors que ho demandin sobre els principis generals d'aplicació de la Llei d'igualtat.

Article 40 Violència i assetjament

Les parts signatàries han de desenvolupar iniciatives generals d'actuació i recomanacions per evitar pràctiques de violència i assetjament sexual en el treball en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

És aplicable en aquesta matèria el que estableix el procediment de gestió i investigació de conflictes.

Artículo 41 Assignació de places d'aparcament en situacions especials

Les empleades que es trobin en període de gestació poden fer ús d'una plaça d'aparcament en el centre de treball a partir del cinquè mes d'embaràs, subjecte a disponibilitat de les places. Aquesta disposició també és aplicable a aquells treballadors discapacitats amb problemes de mobilitat o mobilitat reduïda.

Disposició adicional primera

A les disposicions acordades en aquest Conveni, se'ls concedeix prevalença, sobretot quan no contradiguin el que es disposa en l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals vigents, i restin en tot allò no previst en aquest Conveni al que estipulen aquest Estatut i altres disposicions vigents.

Disposició adicional segona

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu acorden sotmetre's, per a la solució extrajudicial de conflictes, al TAMIB de Mallorca i als procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de gener de 2005.

Disposició transitòria única

Incrementos salarials per a 2019: l'increment salarial pactat per a l'any 2019 consisteix en un increment de l'1,9 % sobre els conceptes salarials següents:

- a) Salari del Conveni (article 21).
- b) Complement personal H (article 21).
- c) Complement personal E (article 21).
- d) Prima d'absentisme (article 24).

L'efectivitat d'aquest increment és el dia 1 de gener de 2019 i s'ha d'aplicar retroactivament sobre l'estructura salarial anterior.

Incrementos salarials per a 2020: l'increment salarial pactat per a l'any 2020 consisteix en un increment del 2,2 % sobre els conceptes salarials següents:



- a) Salari del Conveni (article 21).
- b) Complement personal H (article 21).
- c) Complement personal E (article 21).
- d) Prima d'absentisme (article 24).

L'efectivitat d'aquest increment és el dia 1 de gener de 2020.

Incrementos salarials per a 2021: l'increment salarial pactat per a l'any 2021 consisteix en un increment del 2,3 % sobre els conceptes salarials següents:

- a) Salari del Conveni (article 21).
- b) Complement personal H (article 21).
- c) Complement personal E (article 21).
- d) Prima d'absentisme (article 24).

L'efectivitat d'aquest increment és el dia 1 de gener de 2021.

Disposició derogatòria única

El present Conveni col·lectiu modifica i substitueix de manera definitiva i integra els convenis col·lectius que, amb anterioritat, eren aplicables als empleats a què es refereix l'àmbit d'aplicació personal del present Conveni, així com els pactes o normes, col·lectius o no i de règim intern que s'oposin al que es disposa en aquest Conveni.

Durant la seva vigència no és aplicable cap altre conveni d'àmbit nacional, interprovincial o provincial que pugui afectar o referir-se a activitats o treballs desenvolupats per l'empresa. En cas de veure's afectat per algun d'aquests, totalment o parcialment, s'ha d'acordar, alternativament, la renegociació del Conveni col·lectiu de l'empresa o la vinculació a la totalitat del Conveni col·lectiu d'àmbit superior.





ANNEX 1
Classificació professional

GRUP PROFESSIONAL	PERSONAL OPERARI/OBRER	PERSONAL SUBALTERN	PERSONAL ADMINISTRATIU	PERSONAL TÈCNIC
00				Gerents i directors
1				Enginyers, llicenciats
2				Enginyers tècnics, diplomats universitaris
3			Cap de 1a Cap de 2a	Cap de taller-coordinador, mestre de taller Cap de laboratori Cap de secció
4				Encarregat delineant 1a Tècnic org. de 1a Tècnic org. de 2 Analistes Capatàs
5	Oficial de 1a Oficial de 2a		Oficial de 1a Oficial de 2a Viatjant	Delineant 2a Cap d'equip
6	Especialistes Oficial de 3a	Magatzemer Xofer	Auxiliar administratiu	Analista de 2a Auxiliar
7	Peó Mosso de magatzem	Vigilant		



ANNEX 2**Criteris de classificació professional**

Grup professional 00:

a) Criteris generals: el personal pertanyent al grup professional 00 planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa o centre de treball. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Així mateix, realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització, conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport, i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Adicionalment, pren decisions o participa en la seva elaboració.

b) Formació i referències de categoria: formació equivalent a titulació superior amb experiència a través de titulació o d'experiència adquirida en ocupacions anteriors. Comprèn, entre altres, les següents anteriors categories professionals: gerents i director. De forma habitual, tot el personal inclòs en aquest grup professional treballa en el Sistema de treball per objectius (STI).

1. Grup professional 01:

a) Criteris generals: funcions que suposen la coordinació, supervisió i realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitats completes per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o serveis.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets per aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

És capaç de construir i mantenir relacions de treball fructíferes amb contactes dins i fora de la seva àrea, incloses altres empreses o clients.

b) Formació i referències de categoria: formació equivalent a titulació superior amb experiència. Comprèn les següents anteriors categories professionals: caps d'àrea o departament, enginyers, llicenciats, metges i caps de departament. Pot estar inclòs en el Sistema de treball per objectius (STI).

2. Grup professional 02:

a) Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional o servei.

Tasques complexes però homogènies que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

- Formació de referència: formació equivalent a titulació de grau mitjà amb experiència a través de titulació o d'experiència adquirida en ocupacions anteriors.

- Categories: enginyers tècnics, diplomats universitaris, infermers titulats de grau.

Pot estar inclòs en el Sistema de treball per objectius (STI).

3. Grup professional 03:

a) Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.





Tasques que, amb responsabilitat de comandament, tenen un contingut important d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica alta o mitjana amb autonomia en el procés establert.

b) Formació de referència: titulació de grau formatiu superior, formació especialitzada amb experiència adquirida en ocupacions anteriors.

c) Categories: caps de 1a i 2a administratius, mestres industrials, caps de taller, mestres de taller, caps de laboratori, caps de secció i analistes.

4. Grup professional 04:

a) Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Tasques que, amb responsabilitat de comandament, es desenvolupen en un marc d'instruccions concretes de complexitat tècnica mitjana amb autonomia en el procés establert.

b) Formació de referència: titulació de grau formatiu superior, formació professional de segon grau, batxillerat i formació especialitzada amb experiència o coneixements adquirits equivalents a formació professional de grau mitjà o superior amb experiència adquirida en ocupacions anteriors.

c) Categories: encarregats, delinqüents i tècnics d'organització de 1a i 2a.

5. Grup professional 05:

a) Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, sota supervisió, però amb responsabilitat sobre aquests. Comporta funcions, tasques i treballs d'oficialia i d'alt nivell d'especialització o requeriments administratius per al compliment de la funció i també la possibilitat d'haver de coordinar equips de treball de grups iguals o inferiors.

b) Formació de referència: titulació o coneixements adquirits en el compliment de la professió equivalents a formació professional II, batxillerat o titulacions de grau formatiu superior amb experiència.

c) Categories: oficial de 1a i 2a, delineant de 2a, xofer de camió i cap d'equip.

6. Grup professional 06:

a) Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen i requereixen un important nivell de supervisió, però amb certa responsabilitat sobre aquests. Poden requerir esforços físics.

b) Formació: titulació o coneixements professionals adquirits en el compliment de la seva professió, equivalents a formació professional I i II, batxillerat, ESO, certificat d'escolaritat o equivalent.

c) Categories: analista de 2a, auxiliar, auxiliar administratiu, magatzemer, xofer, especialista i oficial de 3a.

7. Grup Professional 07:

a) Criteris generals: tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, consistents en execució d'operacions que, encara que es realitzin seguint instruccions concretes, puguin requerir adequats coneixements i aptituds. Responsabilitat limitada per a una supervisió directa.

b) Formació: experiència adquirida en el compliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat, o similar, o formació professional sense experiència.

c) Categories: peó, mosso de magatzem, ordenances, porters i conserges.



**ANNEX 3****Taules salarials dels anys 2019, 2020, 2021**

ANY 2019

Grup	Grup mensuals (en €)						Grup diaris (en €)				Tots els grups
	Retribució fixa	Salari base Conveni mensual	Extra Nadal	Extra estiu	Extra Pasqua	Salari base Conveni anual	Salari base Conveni dia	Extra Nadal	Extra d'estiu	Extra de Pasqua	
0	34.816,86	2.504,81	2.504,81	1.669,87	584,46	30.057,72					0,00
1	34.816,86	2.504,81	2.504,81	1.669,87	584,46	30.057,72					781,63
2	31.625,42	2.275,21	2.275,21	1.516,81	530,88	27.302,52					781,63
3	21.145,09	1.521,23	1.521,23	1.014,15	354,95	18.254,76					781,63
4	19.492,67	1.402,35	1.402,35	934,90	327,22	16.828,20					781,63
5	17.474,39	1.257,15	1.257,15	838,10	293,34	15.085,80	41,41	1.242,30	828,20	289,87	781,63
6	15.823,48	1.138,38	1.138,38	758,92	265,62	13.660,56	37,50	1.125,00	750,00	262,50	781,63
7	15.707,41	1.130,03	1.130,03	753,35	263,67	13.560,36	37,22	1.116,60	744,40	260,54	781,63

ANY 2020

TARIFA	Grup mensuals (en €)						Grup diaris (en €)				Tots els grups
	Retribució fixa	Salari base Conveni mensual	Extra Nadal	Extra estiu	Extra Pasqua	Salari base Conveni anual	Salari base Conveni dia	Extra Nadal	Extra d'estiu	Extra de Pasqua	
0	35.582,88	2.559,92	2.559,92	1.706,61	597,31	30.719,04					0,00
1	35.582,88	2.559,92	2.559,92	1.706,61	597,31	30.719,04					798,83
2	32.321,11	2.325,26	2.325,26	1.550,17	542,56	27.903,12					798,83
3	21.610,33	1.554,70	1.554,70	1.036,47	362,76	18.656,40					798,83
4	19.921,48	1.433,20	1.433,20	955,47	334,41	17.198,40					798,83
5	17.858,86	1.284,81	1.284,81	856,54	299,79	15.417,72	42,32	1.269,60	846,40	296,24	798,83
6	16.171,53	1.163,42	1.163,42	775,61	271,46	13.961,04	38,33	1.149,90	766,60	268,31	798,83
7	16.052,97	1.154,89	1.154,89	769,93	269,47	13.858,68	38,04	1.141,20	760,80	266,28	798,83



ANY 2021

TARIFA	Grup mensuals (en €)						Grup diaris (en €)				Tots els grups
	Retribució fixa	Salari base Conveni mensual	Extra Nadal	Extra estiu	Extra Pasqua	Salari base Conveni anual	Salari base Conveni dia	Extra Nadal	Extra d'estiu	Extra de Pasqua	Prima d'absentisme
0	36.401,32	2.618,80	2.618,80	1.745,87	611,05	31.425,60					0,00
1	36.401,32	2.618,80	2.618,80	1.745,87	611,05	31.425,60					817,20
2	33.064,49	2.378,74	2.378,74	1.585,83	555,04	28.544,88					817,20
3	22.107,40	1.590,46	1.590,46	1.060,31	371,11	19.085,52					817,20
4	20.379,62	1.466,16	1.466,16	977,44	342,10	17.593,92					817,20
5	18.269,60	1.314,36	1.314,36	876,24	306,68	15.772,32	43,29	1.298,70	865,80	303,03	817,20
6	16.543,50	1.190,18	1.190,18	793,45	277,71	14.282,16	39,21	1.176,30	784,20	274,47	817,20
7	16.422,15	1.181,45	1.181,45	787,63	275,67	14.177,40	38,91	1.167,30	778,20	272,37	817,20

