



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5005

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 del sector del metall de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000755011981)

Antecedents

1. El 21 d'abril de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.
2. El 26 d'abril de 2022, Juan Antonio Marimón Pizà, 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 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 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 pels membres de la Comissió Paritària i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 22 de maig de 2022

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 DEL METALL DE LES ILLES BALEARS
2021-2022****Capítol I****Article 1. Àmbit funcional.**

L'àmbit funcional de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall inclou totes les empreses i persones treballadores que desenvolupen la seva activitat tant en els 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, que estiguin vinculats al sector del metall. D'aquesta manera, s'inclouen en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni les activitats i els productes següents: la metal·lúrgia i la siderúrgia; l'automoció i els seus components; la construcció naval i la seva indústria auxiliar; la indústria aeroespacial i els seus components, així com el material ferroviari i els components d'energies renovables; la robòtica, la domòtica i els automatismes i la seva programació, els seus ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; els circuits impresos i integrats i articles similars; les infraestructures tecnològiques; els equips i les 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 i/o el manteniment que es duiguin a terme en la indústria i a les plantes de generació d'energia elèctrica, petroli, gas i tractament d'aigües, així com les empreses dedicades a línies de conducció d'energia, de cables i xarxes de telefonia, d'informàtica i satel·litàries; a la senyalització i electrificació de ferrocarrils, a instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i fred industrial, de fontaneria i de calefacció, i a altres activitats auxiliars i complementàries del sector. Així mateix, s'hi inclouen les activitats de soldadura i les tecnologies d'unió, calorifugat, grues torre i plaques solars; 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, i aquelles altres activitats específiques i/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 vinculades al sector o a qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja industrial. De la mateixa manera, formen part d'aquest sector les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; el manteniment i la reparació de vehicles; les ITV, i aquelles 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 de conservació, quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa amb una espessor superior als 0,5 mm. S'exclouen de l'àmbit d'aquest conveni les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització. També s'ha d'observar aquest conveni a totes les empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals i alguna d'aquestes estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest conveni, que s'ha d'aplicar a les persones treballadores que facin aquestes activitats. Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria) també s'inclouen en 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 a les persones treballadores afectades les condicions que s'estableixen en aquest conveni, sens perjudici de les que es regulen en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin d'aplicació, i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, la categoria o el nivell professional de cada persona treballadora.

Les activitats que s'han assenyalat i que s'integren en el camp d'aplicació d'aquest conveni estan incloses en l'annex I. Els CNAE que es recullen en aquest annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, i la Comissió Negociadora els pots ampliar, reduir o complementar en funció dels canvis que es produeixin en la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.

Article 2. Àmbit territorial.

Inclou tots els centres territorials i tallers que, integrats en l'article primer, estiguin establerts al territori de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o que hi desenvolupin la seva activitat.

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

Les empreses que tinguin vigent un conveni col·lectiu propi amb estipulacions més favorables i retribucions superiors en còmput anual per a les seves persones treballadores respecte a les que s'estableixen en aquest conveni s'han de continuar regint pel propi.

Els continguts que es pacten en aquest conveni tenen caràcter de mínims i es poden millorar en els convenis d'àmbit inferior, excepte en les matèries relacionades amb l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit personal.

Aquest conveni s'aplica a les empreses i les persones treballadores que s'han indicat en els articles anteriors.

L'han negociat, d'una banda, la representació dels sindicats UGT, CCOO i USO; i de l'altra, la representació empresarial FEBAME i ASEMA.

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

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2021 i serà vigent fins al 31 de desembre del 2022.

Article 5. Denúncia i pròrroga.

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

Si es compleix aquest requisit i venç el període de vigència d'aquest conveni, s'ha de continuar aplicant fins que s'estableixi el nou que l'ha de substituir, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. Si no es denuncia, aquest conveni ha de quedar prorrogat tàcitament per períodes anuals successius.

En el cas que hi hagi una pròrroga d'aquest conveni, la taula salarial que s'hi estableix s'ha de revisar automàticament, les seves dues columnes, i aquesta revisió s'ha d'aplicar a l'inici de l'any de què es tracti, mitjançant 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 que havia previst el Govern, s'ha d'aplicar una revisió salarial a partir de l'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 que es pacten en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment en el seu conjunt. En conseqüència, si, per l'aplicació de les normes legalment vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'Autoritat Laboral o qualsevol altra, no és possible l'aprovació o aplicació d'algun dels pactes establerts o s'imposa la seva modificació, la Comissió Negociadora d'aquest conveni, amb l'informe previ preceptiu de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància, si aquesta està constituïda, s'ha de reunir per considerar si s'ha d'efectuar la modificació, però s'ha de mantenir la vigència de la resta de l'articulat, o si, al contrari, la modificació de certs 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 en el 10 dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació d'algun dels pactes d'aquest conveni, amb la petició prèvia d'alguna de les parts.

Article 7. Garanties personals.

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

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides les empreses poden ser absorbides per l'augment del salari que s'estableix en aquest conveni. En el cas que aquestes millores siguin més beneficioses que els augments concedits, s'han d'absorbir només en la part que cobreixi els beneficis que s'atorguen en aquest conveni.

Les disposicions legals futures que suposin una variació econòmica en tot o en algun dels conceptes retributius o que suposin la creació d'altres de nous únicament tenen eficàcia pràctica si, en considerar-se en la seva totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest conveni; en cas contrari, s'han d'entendre absorbides per les millores que aquí es pacten.

Capítol II**Article 8. Principis generals.**

L'organització pràctica de la feina, amb subjecció a aquest conveni i a la legislació vigent, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa.

Sense que suposi una minva de l'autoritat que correspongui a la direcció de l'empresa o als seus representants, els representants legals de les persones treballadores tenen les funcions d'assessorament, orientació i proposta en els aspectes relacionats amb l'organització i racionalització de la feina.

8.1 Etapes d'organització

A les empreses que decideixin implantar sistemes d'organització de la feina, és procedent, des del punt de vista laboral, seguir les etapes següents:

- a) Racionalització de la feina.
- b) Anàlisi, valoració i classificació de les tasques de cada lloc o grup de llocs.
- c) Adaptació de les persones treballadores als llocs, d'acord amb les seves aptituds.

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

8.2 Racionalització de la feina

Aquest concepte inclou tres apartats fonamentals:

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

Article 9. Simplificació de la feina.

La simplificació i la millora dels mètodes de treball constitueixen la primera fase d'organització i, atesa la seva naturalesa dinàmica, resulten de l'adequació a les necessitats de l'empresa i dels mitjans de què disposi, i s'han d'aplicar a mesura que els avenços tècnics i les iniciatives del personal en tots els seus esglaons ho aconsellin.

Article 10. Anàlisi dels rendiments correctes d'execució.

Un cop es determini el sistema d'anàlisi i control dels rendiments personals, la persona treballadora els haurà d'acceptar preceptivament; ara bé, els que no estiguin d'acord amb els resultats poden presentar la reclamació corresponent. A tal efecte, s'ha de constituir una comissió mixta amb membres dels representants legals de les persones treballadores i dels representants de la direcció de l'empresa que ha d'entendre sobre les reclamacions individuals sorgides de l'aplicació del sistema.

Si no s'arribar a un acord en el 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 cap perjudici físic o psíquic al llarg de tota la seva vida laboral, respecte a les tasques que ha de desenvolupar en cada lloc una persona treballadora normalment capacitada i coneixedora de la feina de què es tracti. En cada cas, el rendiment mínim exigible o normal és el 75 % del rendiment òptim i ha de ser assolit per la persona treballadora després del període necessari d'adaptació. S'entén per període d'adaptació l'interval de temps que hagi de transcórrer normalment perquè la persona treballadora que s'especialitza en una tasca determinada pugui assolir l'activitat mínima. En cas que sorgeixin divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, ha d'intervenir la Comissió Mixta d'aquest conveni que s'hagi creat per a aquest efecte.

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

La direcció ha d'assenyalar les tasques adequades, així com les màquines o instal·lacions que ha d'atendre cada persona treballadora, a fi d'aconseguir una ocupació plena, encara que, per a això, hagi d'efectuar tasques professionalment anàlogues a les que tingui 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:

- a) Quan s'hagin de modificar els mètodes o procediments industrials o administratius de cada cas.
- b) Quan s'hagi incorregut de manera manifesta o indubtable en un error de càlcul o de mesurament.
- c) Quan a la feina hi ha hagut un canvi en el nombre de persones treballadores o alguna altra modificació en les condicions de feina.

En qualsevol sistema d'organització, la determinació i l'establiment de les plantilles que proporcionen el millor índex de productivitat laboral de l'empresa són una conseqüència dels estudis de divisió de la feina, l'anàlisi dels rendiments i la plena ocupació de cada persona treballadora, i ho ha de dur a terme la direcció de l'empresa, d'acord amb les necessitats que tingui, sempre que es compleixi la condició que cap persona treballadora no estigui obligada 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 aquesta modificació implica una reducció de les plantilles, s'han de tenir en compte les normes següents:

- a) Si no implica un cessament de personal, sinó simplement la possibilitat d'amortització d'una vacant, s'ha de comunicar als representants legals de les persones treballadores.
- b) Tota reducció de plantilla que suposi un cessament de personal s'ha de regular d'acord amb el que s'indiqui en les disposicions legals en vigor.

Article 13. Anàlisi, valoració i classificació de tasques.

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

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

- a) Criteri de coneixements. En el seu doble vessant de teòrics i pràctics (fiabilitat, experiència, etc.).
- b) Criteri d'esforços aportats, tant sensorials o nerviosos com físics o mentals.
- c) Criteri de responsabilitat pels elements que tingui a càrrec seu la persona treballadora o que hi estiguin relacionats (instal·lacions, materials i productes, persones o informació, etc.).
- d) Criteri de condicions ambientals (penositat, toxicitat o perillositat).

La valoració assignada amb aquests sistemes estableix la posició relativa de cada un dels punts de l'empresa quant a la jerarquia de valors laborals qualitatius. Aquesta valoració es refereix a les qualitats o exigències del lloc com a tal, independentment de la persona que l'ocupi. Adaptació de les persones treballadores als llocs d'acord amb les seves aptituds.

Una vegada s'hagi efectuat la valoració dels llocs de treball, en què han d'intervenir els representants legals de les persones treballadores, cada lloc l'ha d'ocupar la persona que habitualment l'estava ocupant. No obstant això, si, per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etc., la persona que ocupa el lloc s'ha de traslladar, s'ha d'aplicar el que determina l'article 23 d'aquest conveni.

Article 14. Incentius.

A iniciativa de les empreses, es pot aplicar el sistema de remuneració de la feina amb incentius a totes o una part de les seves persones treballadores amb caràcter individual o col·lectiu. És preceptiu per a la persona treballadora l'acceptació d'aquests mètodes de treball, sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, i la persona treballadora que no estigui d'acord amb aquest sistema pot recórrer contra el seu establiment.

Article 15. Règim de remuneració.

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

Quan una persona treballadora estigui actuant en qualsevol sistema d'incentius en empreses no racionalitzades i no pugui desenvolupar la seva feina per demores independents a la seva voluntat, com ara la falta de materials, l'espera de peces, la recepció d'ordres, errors en els càlculs de preparació de la feina treball o causes anàlogues, ha de percebre, en tot cas, el salari fixat per al seu grau de qualificació o, en el seu defecte, el del seu salari professional incrementat amb el 25 % del salari base a temps. Si passa a altres llocs de feina amb incentiu, ha de percebre el que li correspongui al nou lloc. Si les persones treballadores accepten les tarifes que estableixi l'empresa, s'han de posar en vigor en el moment fixat; si no hi estan d'acord, els interessats poden interposar un recurs davant del Jutjat Social.

Article 16. Revisió de tarifes d'incentius.

La revisió de tarifes d'incentius es pot efectuar quan es doni alguns dels fets que es preveuen 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 dels representants legals de les persones treballadores. Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, preufets o tasques, les persones treballadores continuen amb les tarifes anteriors, i s'han de liquidar provisionalment les seves meritacions i s'ha de fer la liquidació definitiva quan s'aprovi la nova tarifa sol·licitada.

Quan la revisió la sol·licitin les empreses, com a conseqüència de l'establiment de nous mètodes de treball, s'hauran d'aplicar les noves tarifes des del primer moment, encara que existeixin només a títol provisional, si bé s'ha de garantir en aquest període a les persones treballadores en concepte de remuneració per incentius la mitjana que hagin obtingut en el semestre anterior, i, si no hi ha noves tarifes estudiant-se, mentre



duri la situació, han de percebre la mitjana esmentada del semestre anterior.

Capítol III

Article 17. Mobilitat geogràfica

S'ha d'aplicar el que es regula en la legislació vigent sobre la matèria. Si per raons de producció les empreses han de desplaçar temporalment el seu personal fora de l'illa de residència, ho han de notificar a la persona treballadora amb tres dies d'antelació quan el desplaçament sigui d'una durada superior a tres dies.

Article 18. Mobilitat personal.

Es denomina canvi de lloc la mobilitat del personal en els límits del seu centre de treball.

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

Es denomina trasllat de personal la mobilitat del que personal que traspassi els límits del centre de treball i tingui caràcter permanent. La regulació del trasllat del personal ha de tenir en compte la circumstància que suposi o no un canvi de domicili.

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

a) A petició de la persona treballadora afectada. La mobilitat del personal que tingui el seu origen en aquesta causa requereix la sol·licitud escrita de la persona treballadora. Si la direcció l'accepta, s'ha d'assignar la categoria i el salari de la nova destinació, i la persona treballadora no té dret a cap indemnització.

b) Per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora. Quan la mobilitat tingui el seu origen en aquesta causa, s'ha d'aplicar el que estableixin per escrit totes dues parts.

c) Per una necessitat del servei. En els casos en què, per l'aplicació de nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada de les persones treballadores, crisi de mercat, agrupació d'instal·lacions o del personal en funció d'una productivitat més elevada, calgui efectuar una mobilitat del personal, a la persona treballadora afectada se li ha 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, quant a les altres condicions econòmiques, s'hauran de regir per les del nou lloc de treball.

En el cas d'un canvi d'un departament a un altre, s'han de respectar els més antics, en la seva categoria i el grup corresponent. En el cas que el trasllat de personal suposi un canvi de domicili, la persona treballadora té dret que se li abonin les despeses de trasllat, tant les pròpies com les de la seva família, i les dels estris, i, a més, ha de percebre 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 les persones treballadores que fa menys de 10 anys que estan al seu servei i tan sols una vegada a cada una.

Si el canvi del lloc és provisional, la persona 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 amb incentius, s'ha de garantir a la persona 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, a la persona treballadora se li ha de garantir el salari de qualificació que tenia assignat anteriorment; respecte a la prima, s'ha d'aplicar el que hi hagi estipulat en el cas precedent.

e) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què s'hagi d'efectuar una mobilitat de personal a raó de la capacitat disminuïda de la persona treballadora i quan tingui el seu origen en alguna malaltia professional o algun accident laboral no imputable a aquesta, o del desgast físic natural com a conseqüència d'una dilatada vida de servei a l'empresa, la persona treballadora ha de continuar percebent la retribució de la seva categoria professional i, en cas que l'empresa disposi d'avaluació de llocs de treball, ha de percebre 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 totes les persones treballadores que per una necessitat de la indústria i per una ordre de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents del lloc on s'ubiqui l'empresa o el taller, se'ls ha d'abonar la quantitat que s'estableix a continuació, com a import màxim i sempre que aportin el justificant corresponent de l'import en els mateixos termes que exigeixi l'Agència Tributària.

2021 - Mitja dieta: 10 euros. Dieta completa total: 35,78 euros.

2022 - Mitja dieta: 10 euros. Dieta completa total: 35,78 euros.



Per als dies de sortida correspon una dieta idèntica i per als d'arribada es redueix a la meitat si la persona interessada pernocta al seu domicili, llevat que hagi d'efectuar fora els dos àpats principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que la persona treballadora només ha de menjar fora del lloc habitual al migdia, percep mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada van 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 l'ha d'abonar l'empresa, amb la justificació prèvia per part de la persona treballadora. No és dret a cap dieta quan els treballs es duen a terme en locals que pertanyen a la mateixa empresa, on no es preste serveis habituals, si no estan situats a una distància que excedeixi tres quilòmetres la localitat on està enclavada l'empresa. Encara que excedeixi aquesta distància, no es té dret a cap dieta quan la localitat on s'ha de prestar eventualment el servei és la residència de la persona treballadora, sempre que, independentment d'aquesta circumstància, no li suposi cap perjudici econòmic determinat.

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

Quan es tracti de desplaçament de llarga durada, és a dir, desplaçaments d'una durada igual o superior a tres mesos, es pot reduir en un 33 % l'import de la dieta, sempre que així es faci constar en els seus reglaments interiors. L'empresa ha de proporcionar setmanalment avançaments a compte de les dietes. Aquests avançaments estan condicionats a la durada real del desplaçament.

Article 20. Desplaçaments.

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

2021 i 2022: 0,27 euros per quilòmetre.

Article 21. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

La Comissió Paritària, a més de les competències que s'enumeren aquí, té totes les competències que indiqui l'Estatut dels treballadors. La Comissió Paritària es compon de 12 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 ostenta a la signatura d'aquest conveni. Per a la representació empresarial s'acorden quatre membres per a FEBAME i dos per a ASEMA. Totes dues parts poden designar els assessors que considerin oportuns amb veu, però sense vot. La Comissió Paritària es constitueix el dia en què se signa aquest conveni.

Aquesta comissió s'ha de reunir a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades. La part que vulgui una reunió ha de remetre citació a les altres parts amb una antelació mínima de 15 dies i hi ha d'indicar l'ordre del dia i els assumptes que s'hi hauran de tractar. Les funcions específiques de la Comissió Paritària són, entre d'altres, les següents:

- a) Vigilància del que s'hagi pactat.
- b) Interpretació del Conveni.
- c) Incorporació al Conveni del que s'acordi en la Comissió Paritària de Classificació Professional segons l'article 27 d'aquest conveni.

Qualsevol 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 per a les notificacions d'aquesta comissió paritària el del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) situat a l'avinguda del Comte Sallent, núm. 11-2, 07003, de Palma de Mallorca.

Capítol IV

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

Article 22. Jornada

La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de 1.770 hores anuals de treball efectiu.

La jornada anual pactada es distribueix setmanalment, de dilluns a divendres. A les empreses on ja hi hagi acords col·lectius en els quals es reculli una jornada distribuïda diferent de l'assenyalada, aquesta s'ha de distribuir mitjançant el que s'estableix en els acords esmentats. A les empreses on no hi hagi aquests acords i calgui implantar un model diferent de jornada, s'ha de fixar mitjançant un acord amb la representació legal de les persones treballadores o, si no és possible, amb els treballadors de l'empresa.

No obstant això, les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu, quan les circumstàncies de la producció o del mercat així ho exigeixin, tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la constitueixen, poden disposar de la jornada habitual que es preveu més amunt, de 215 hores anuals de treball efectiu per a cada persona treballadora, per a la realització de les tasques fora de la jornada que amb caràcter general s'ha fixat. Les hores que constitueixen la bossa 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 dels marges de l'any corresponent.

D'aquestes 215 hores anuals efectives a disposició de les empreses només se'n poden utilitzar dues cada dia de dilluns a divendres i vuit els 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 que es fixen en aquest conveni.

En cas que s'emprin les hores de disposició, el descans mínim setmanal ha de ser de 36 hores.

Les persones treballadores en les quals transcorri alguna de les circumstàncies següents tenen dret a ser exceptuades de la realització de tasques al marge de les 215 hores de distribució irregular sempre que tinguin acreditades aquestes circumstàncies o les acreditin a l'empresa, abans de la realització efectiva dels treballs.

Són circumstàncies d'exclusió:

- a) Que tinguin exclusivament a càrrec seu fills de menys de 6 anys o minusvàlids.
- b) En cas de malaltia greu del cònjuge o d'un parent fins al primer grau de consanguinitat.

Les empreses han de comunicar a les persones treballadores, amb una antelació de tres dies hàbils, la seva intenció de disposar de les hores necessàries de la bossa de 215 hores de distribució irregular, i han d'alegar la circumstància o les circumstàncies de la producció o del mercat que ho justifiquin. En els casos en què aquestes circumstàncies productives reuneixin el caràcter d'urgència, sempre que la mesura no tingui una durada superior a dos dies consecutius, la comunicació referida es pot efectuar amb un dia d'antelació.

Quan sorgeixin divergències en l'aplicació de les normes que es preveuen en aquest article sobre la distribució irregular de la jornada prevista, qualsevol de les parts pot acudir davant del TAMIB perquè les resolgui. En els casos en què quedi acreditat que la utilització de les hores a disposició s'ha fet amb mala fe, la persona treballadora o els afectats es poden presentar davant de la instància del TAMIB. Si s'acredita aquesta circumstància, les hores esmentades s'han de considerar com a extraordinàries i s'han d'abonar com a tals, i les utilitzades s'han d'entendre com a descomptades de la bossa horària referida.

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

L'aplicació de la bossa horària dona lloc a compensacions en menys hores a fi d'adaptar-se a la jornada anual pactada. Aquestes compensacions es poden acumular per gaudir-les de manera continua i dies complets.

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

Article 23. Servei de guàrdia i intervencions planificades.

A les empreses de manteniment i/o serveis d'assistència tècnica s'estableix un servei de guàrdies localitzades o presencials en dissabte, en diumenge, en dies festius o en dies feiners, posada a disposició (imaginària). Aquest servei el poden prestar voluntàriament les persones treballadores fora de la seva jornada habitual, a fi d'atendre les incidències que es poden presentar en els serveis contractats pels clients i que es consideren necessaris, amb l'obligatorietat d'efectuar-lo, amb caràcter temporal mínim d'un any des de l'inici del servei i amb caràcter renovable. Per al supòsit de cessament, cal un preavís mínim de tres mesos.

Les empreses han de pactar la realització d'aquests serveis amb la representació legal de les persones treballadores o, si no és possible, amb les persones treballadores. 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 a la persona treballadora que treballi ininterrompudament durant sis hores és de 15 minuts. Si la jornada és interrompuda, el descans ve determinat segons expressa l'article 29 d'aquest conveni. Excepte en cas d'urgència o necessitat peremptòria, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent, han de transcórrer com a mínim 12 hores, i es computen a tal efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats la persona treballadora ha de continuar desenvolupant la seva feina el temps necessari fins que se la substitueixi si el

canvi no l'ha efectuat el relleu entrant.

Article 25. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per cap compensació econòmica és de 22 dies laborals.

El període per gaudir-les s'ha de fixar de comú acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores o la persona treballadora, que també pot convenir en la divisió en dos del període total.

- a) Per acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores es poden fixar els períodes de vacances de tot el personal, tant en torns organitzats successivament com 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 li correspongui per gaudir-les.
- c) El calendari de vacances s'ha de fixa en cada empresa. La persona treballadora ha de conèixer les dates que li corresponen tres mesos abans, almenys, de començar a gaudir-les.

En matèria de vacances, el que no es prevegi en aquest article de manera específica s'ha de regular per la legislació aplicable en la matèria.

Els dies de vacances es retribueixen d'acord amb la mitjana obtinguda per la persona treballadora, salari, primes, plus de permanència, tòxics, penosos o perillosos, etc., en els tres últims mesos treballats anteriorment a la data en què comencen.

Article 26. Llicències.

La persona treballadora, amb un avís previ i una justificació posterior, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
Dos dies naturals en els casos de malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
Quan en els supòsits a), b) i c) la persona treballadora necessiti desplaçar-se fora de l'illa, el període és de dos dies naturals més.
- c) Un dia pel trasllat del domicili habitual.
- d) Un dia pel casament del pare o mare, els fills o filles, o els germans o germanes, sempre que se celebri en dies feiners.
Si el matrimoni se celebra fora de l'illa, s'han de concedir dos dies més com a llicència no retribuïda.
- e) Pel temps indispensable per complir un deure de caràcter públic i personal, quan consti en una norma legal o convencional per períodes determinats, s'ha d'aplicar el que aquest disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació.
Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més d'un 40 % de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa, que dona dret a la conservació del lloc de treball i a l'antiguitat. El reingrés s'ha de sol·licitar el mes següent al cessament en el càrrec públic. Si l'absència a la feina pel motiu que s'ha assenyalat abans no assoleix el 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos, les absències tenen la consideració de llicències no retribuïdes. Les hores laborables que superin el 20 % i no assoleixin el 40 % tenen la consideració de llicències no retribuïdes.
- f) Per desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal en els termes que s'estableixen legalment o convencionalment.
- g) Dotze hores anuals, preavisant amb temps i amb la justificació posterior oficial del temps invertit, per assistir a metges de capçalera de la Seguretat Social. Pel temps indispensable per assistir a especialistes de la Seguretat Social.
- h) Les persones treballadores, preavisant amb prou antelació i amb la justificació oficial del temps necessari, es poden absentar de la feina amb dret a remuneració per assistir a exàmens de caràcter oficial fins a un màxim de dues convocatòries per assignatura.
- i) Assumptes propis: per a assumptes oficials que no admeten demora i que no es poden atendre fora de l'horari ordinari de feina, i amb la justificació corresponent, l'avís previ a la direcció de l'empresa, les persones treballadores afectades per aquest conveni poden disposar d'un permís amb sou una vegada a l'any; s'entén com a natural i consisteix en el nombre d'hores que suposi mig dia de feina de cada persona treballadora afectada, i no es pot gaudir de manera fraccionada en altres dies. Per exemple, en el cas d'una persona treballadora que tingui una jornada de vuit hores efectives, el permís és de quatre hores ininterrompudes i no fraccionables en altres dies.

Article 27. Excedències

L'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 a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar el mes següent al cessament en el càrrec públic.

La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per a un període d'entre quatre mesos i cinc anys. La mateixa persona treballadora només pot exercir de nou aquest dret si han



transcorregut quatre anys des que es va acabar l'última excedència.

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de no més de tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com quan ho sigui per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que sigui provisional, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Aquest paràgraf s'ha redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. També tenen dret a un període d'excedència, amb una durada de no més de tres anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquest paràgraf s'ha redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'excedència que es preveu en aquest apartat, que es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o empresària pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant tingui dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posa fi a la que s'estava gaudint.

El període en què la persona treballadora estigui en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest apartat és computable a l'efecte de l'antiguitat i la persona treballadora té dret a assistir a cursos de formació professional, als quals l'ha de convocar 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 temps, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

Pot sol·licitar la situació d'excedència la persona treballadora en actiu que tingui un càrrec sindical de rellevància provincial en l'àmbit del secretariat del sindicat respectiu, i nacional, en qualsevol de les seves modalitats. Estarà en aquesta situació mentre exerceixi aquest càrrec i es pot reincorpora a la seva empresa si així ho sol·licita en el terme d'un mes en finalitzar l'acompliment d'aquest càrrec. En tornar ha de cobrir la primera vacant que es produeixi del seu grup professional en la seva plantilla, tret d'un pacte individual en contrari.

La persona treballadora en excedència conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'una categoria igual o similar a la seva que hi hagi a l'empresa. La reincorporació s'ha de sol·licitar amb un mes d'antelació a la data en què acabi l'excedència i la persona treballadora s'ha d'admetre en les mateixes condicions que tenia quan aquesta excedència va començar.

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

La petició d'excedència s'ha de formular per escrit i s'ha de presentar amb un mes d'antelació com a mínim al cap corresponent, que l'ha de fer arribar a la direcció de l'empresa.

Article 28. Incapacitat temporal (IT).

Accident de treball i malaltia professional. Les empreses han d'abonar a les seves persones treballadores, a partir de l'endemà del dia de la baixa per accident o malaltia professional, i fins a un màxim d'un any, la diferència existent entre la prestació que percebi de la Seguretat Social i la corresponent base de cotització per accident de treball o malaltia professional.

Malaltia comuna i accident no laboral. Les empreses han de completar la diferència existent entre el que perceben les persones treballadores en concepte de prestació econòmica per IT per malaltia comuna i la corresponent base de cotització en els casos d'hospitalització, durant el temps que la persona treballadora estigui efectivament internada a l'establiment hospitalari i fins a un màxim de 50 dies d'hospitalització i 15 dies de convalescència, independentment del temps que duri, encara que sigui fora del centre hospitalari. Han de percebre 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 el que cobren de la Seguretat Social i el 75 % de la corresponent base de cotització.

Article 29. Assegurança d'accidents de treball o malalties professionals.

Les empreses han de garantir a tots les persones treballadores afectades o als seus hereus, durant tota la vigència d'aquest conveni, una indemnització a tant alçat de 9.000 euros, que s'han de percebre en els supòsits d'incapacitat total, absoluta o mort derivada d'un accident de treball o una malaltia professional.



Capítol V

Conceptes retributius

Article 30. Salariis.

A partir de l'1 de gener del 2022, els salaris són els que s'indiquen en la taula salarial que s'inclou en aquest conveni com a annex III.

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

Independentment de la data de publicació en el BOIB del text d'aquest conveni col·lectiu, el pagament dels retards que es puguin meritjar amb l'aplicació de la nova taula salarial que s'annexa des de l'1 de gener del 2022 s'ha d'efectuar el maig del 2022.

La segona columna únicament es percep pels conceptes següents:

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

Quant als impostos i les càrregues socials de qualsevol tipus, presents o futures, que gravin els conceptes retributius que es reflecteixen en aquest conveni, cada una de les parts, l'empresa i les persones treballadores, s'ha de fer càrrec dels que corresponguin segons la llei.

Article 31. Plus de permanència.

Totes les persones treballadores que s'inclouen en aquest conveni que el 31 de desembre del 2013 estaven percebent el denominat plus d'antiguitat vigent en aquesta data han de percebre, sota la denominació de plus de permanència, a partir de l'1 de gener del 2014, la mateixa quantia que pel concepte d'antiguitat tenien consolidada. Aquest complement no es pot compensar ni absorbir.

Article 32. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries s'han d'abonar tenint en compte els salaris per conveni que s'estableixen en la primera columna de la taula salarial, el complement de permanència per a les persones treballadores que el percebin i les retribucions o gratificacions periòdiques de qualsevol tipus. Per al seu còmput, s'entenen excloses expressament la segona columna de la taula salarial, les dietes, els desplaçaments, els preufets, les comissions i els incentius variables.

La quantia d'aquestes pagues és de 30 dies per a totes les persones treballadores al juliol i a Nadal, excepte per a les categories que figuren amb un asterisc en la taula salarial, per a les quals és de 33 dies a Nadal i 30 al juliol.

La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps de servei a l'empresa per al cas de cessament o ingrés de la persona treballadora durant l'any. Aquestes 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 12 mensualitats quan així ho acordin els representants legals de les persones treballadores i l'empresa, amb la consulta prèvia a la totalitat de la plantilla.

Article 33. Salari per hora.

Per al càlcul del salari per hora, es fixa el nombre d'hores que s'estableix en l'article 29.

Article 34. Hores extres.

Atesa la greu situació d'atur existent, i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, totes dues 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: es mantenen sempre que no es pugui recórrer a les diferents modalitats de contractació que preveu la llei.

La direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament els representants de les persones treballadores i representants sindicals sobre el nombre





d'hores extres realitzades, i n'ha d'especificar les causes i la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació, els representants legals de les persones treballadores han de determinar el caràcter de les hores extraordinàries.

Article 35. Feines nocturnes.

Es considera feina nocturna la compresa entre les 22.00 hores i les 6.00 hores. La bonificació per feina nocturna s'ha de regular d'acord amb les normes següents:

1. Treballant en aquest període nocturn més d'una hora sense excedir les quatre, la bonificació es percep exclusivament per les hores treballades.
2. Si les hores treballades durant el període nocturn excedeixen les quatre, es cobra amb la bonificació corresponent a tota la jornada, tant si està compresa en aquest període com si no ho està. Queden exceptuats del cobrament de la bonificació per feines nocturnes els vigilants de nit, porters i serens contractats per fer la seva funció durant el període nocturn expressament.

De la mateixa manera, queden excloses d'aquest suplement totes les persones treballadores ocupades en jornada diürna que hagin de desenvolupar obligatòriament tasques en períodes nocturns a conseqüència de fets o esdeveniments calamitosos o catastròfics.

La distribució del personal en els diferents relleus és d'exclusiva incumbència de la direcció de l'empresa, en les condicions del contracte, i, perquè el personal no treballi de nit de manera contínua, la direcció ha de canviar els torns setmanalment com a mínim en una mateixa categoria o grup, excepte en els casos provats d'absoluta impossibilitat, en el supòsit dels quals ha de tenir en compte l'informe dels representants de les persones treballadores.

La bonificació econòmica de la feina nocturna és, com a mínim, d'un 25 % sobre el salari base.

Article 36. Plus de cap d'equip.

És cap d'equip la persona treballadora procedent de la categoria de professionals d'ofici que, efectuant una tasca manual, assumeix el control de la feina 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 persones d'una 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 seva retribució específica fins que, pel seu ascens a una categoria superior, aquella queda superada. El plus que percep el cap d'equip consisteix en un 20 % sobre el salari base de la seva categoria, tret que hagi estat tingut en compte en el factor comandament, en l'avaluació del lloc de treball.

Article 37. Reclamació de quantitats.

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

El fet que hi hagi una demora injustificada és 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 percepí la persona treballadora, a la qual se li ha de lliurar el full de salaris en els 10 dies següents al del seu pagament.

Article 39. Plus de pèrdua de poder adquisitiu (PPPA). A finals del mes d'abril del 2022, les persones treballadores que hagin prestat els seus serveis a l'empresa en la totalitat de l'any 2021 han de percebre un plus de pèrdua de poder adquisitiu (PPPA) per l'import que consta en la taula que s'incorpora en aquest article. Les persones treballadores que no hagin prestat els seus serveis en la totalitat de l'any 2021 han de percebre aquest plus proporcionalment al temps efectiu treballat el 2021, calculat en dies de permanència efectiva.

Aquest plus es pacta únicament i exclusivament per a aquest conveni col·lectiu, i perd la seva vigència i aplicació un cop hagi transcorregut el període fixat del seu abonament, i en tot cas el 31 de desembre del 2022.

GRUP	NIVELL SALARIAL	Import PPPA en euros
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a)	513,02
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat)	488,53
	1.3 (Pèrits/es)	466,00
2	2.1 (Cap de 1a)	375,22
	2.2 (Graduat/ada social)	361,67



GRUP	NIVELL SALARIAL	Import PPPA en euros
	2.3 (Cap de taller)	356,46
	2.4 (Projectista, cap de 2a)	337,93
3	3.1 (Mestre/a industrial)	322,96
	3.2 (Mestre/a de taller)	311,57
4	4.1 (Oficial/a de 1a administratiu, mestre/a de 2a)	294,97
	4.2 (Delineant de 1a)	291,48
	4.3 (Encarregat/ada, cap de magatzem)	287,22
	4.4. (Viatjant comercial)	284,43
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	276,55
	5.2 (Oficial/a de 1a, xofer/a de camió)	271,23
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	265,22
	5.4 (Xofer/a de turisme, oficial/a de 2a)	258,50
	5.5. (Oficial/a de 2a admin., delin. de 2a)	258,22
6	6.1 (Capatàs/assa de peons)	247,92
	6.2 (Oficial/a de 3a)	245,07
	6.3 (Especialista)	237,22
	6.5 (Caporal/a guardes, llista/a)	244,21
7	7.1 (Mosso/a espec. magatzem)	233,28
	7.2 (Xofer/a de moto, peó ordinari)	231,45
	7.3 (Aux. Administratiu/iva)	236,18
	7.4 (Pesador/a, magatzemista)	232,78
	7.5 (Ordenança, porter/a)	232,48

Auxiliar de serveis (article 47): ha de percebre la quantitat de 168 euros per aquest concepte i en els mateixos termes pactats.

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 persones treballadores de les empreses afectades per aquest conveni han d'estar formades, per a les noves contractacions, pel 75 % de persones treballadores amb contracte de treball en la modalitat de fixos o fixos discontinus. El 25 % restant de les noves incorporacions pot estar format per persones treballadores amb contracte de treball efectuat sota les diverses modalitats de contractació temporal vigents en cada moment.

Article 40. Contracte formatiu.

Per a aquestes modalitats de contractació se sotmet al que disposa la legislació vigent en cada moment i en concret el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 41. Contracte a temps parcial.

Les empreses, en nom del foment de l'ocupació, han d'aplicar a aquells col·lectius a qui pugui interessar els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent i, en concret, l'article 16 de l'Estatut dels treballadors vigent. L'empresa, per estimular la contractació d'aquells col·lectius que més ho necessitin, ha de procurar, mentre que li sigui possible, acollir-se al que disposa la legislació vigent, intentant que la durada mínima sigui la suficient per cobrir la cobertura d'atur. Així mateix i ateses les peculiaritats que suposa la inserció dins del

sector de determinats col·lectius mancats de formació adequada o adaptada als llocs de treball que cal cobrir, es poden establir contractes a temps parcial fix discontinu, de conformitat amb el que disposa l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

Article 43. Pacte de no concurrència i de permanència a l'empresa.

No es pot efectuar la prestació laboral d'una persona treballadora per a diversos empresaris o empresàries quan es consideri concurrència deslleial o quan es pacti la dedicació plena mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que l'empresa i la persona treballadora convinguin.

Quan la persona treballadora hagi rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresari o l'empresària per posar en marxa projectes determinats per fer una feina específica, es pot pactar entre tots dos la permanència a l'empresa esmentada durant un cert temps. L'acord no ha de tenir una durada superior a dos anys i s'ha de formalitzar sempre per escrit. Si la persona treballadora abandona la feina abans del termini, l'empresari o empresària té dret a una indemnització de danys i perjudicis.

Article 44. Classificació i definició de categories professionals.

COMISSIÓ PARITÀRIA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL: es crea una comissió paritària composta per deu membres, cinc en representació de la part empresarial i cinc en representació de la part social, amb la finalitat d'aclarir aquelles qüestions que puguin sorgir de la implantació dels grups professionals i els nivells que s'incorporen en aquest document. Els acords que s'adoptin al si d'aquesta comissió han de ser incorporats al text del conveni col·lectiu a través de la seva aprovació per part de la Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Mediació.

Article 45. Període de prova.

En l'ingrés de les persones treballadores a l'empresa, s'ha de poder pactar, 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, s'ha de poder resoldre la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte ha de tenir plens efectes i s'ha de computar el temps dels serveis prestats com a antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Article 46. Cessaments.

les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa li ho han de comunicar complint els terminis de preavís següents:

- a) Obrers i obreres no qualificats: 15 dies.
- b) Administratius i administratives: 1 mes.
- c) Caps o titulats i titulades administratius: 2 mesos.
- d) Tècnics i tècniques no titulats: 2 mesos.
- e) Tècnics i tècniques titulats: 2 mesos.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de la persona treballadora una quantitat equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Quan una persona treballadora sigui baixa a l'empresa, aquesta ha de facilitar una proposta detallada de liquidació a les representacions legals de les persones treballadores i a l'interessat amb una antelació de tres dies hàbils a la signatura amb la finalitat de fer les comprovacions oportunes.

En el moment de signar la liquidació, hi pot assistir un representant legal de les persones treballadores si així ho requereix la persona 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 contracta de les quals consisteixi en tasques de manteniment, conservació i/o serveis, en virtut d'una concessió administrativa i sempre que es compleixin els requisits següents:

1r) En acabar la concessió d'una contracta de manteniment, conservació i/o serveis, les persones treballadores de l'empresa contractista sortint han de passar a estar adscrites a la nova titular de la contracta, qui s'ha de subrogar en tots els drets i obligacions, sempre que tingui lloc algun dels supòsits següents:

- a) Persones treballadores en actiu que prestin els serveis al centre de treball corresponent, que estiguin adscrites al centre i que hi portin prestant els serveis almenys durant dotze mesos abans de cessar la contracta, així com les persones treballadores fixes d'obra als contractes de les quals consti que el motiu de la contractació és la prestació del servei de manteniment que subroga, sempre que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos.
- b) Persones treballadores en qui es presentin les circumstàncies que estableix el paràgraf anterior i que es troben en situació de vacances, IT, accident o en excedència, sempre que hagin prestat els serveis al centre objecte de subrogació anteriorment a la suspensió del contracte de treball.

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

El termini indicat s'ha de comptar des del moment en què l'empresa entrant comunicui fefaentment a la sortint, per mitjà d'un telegrama o de carta notarial, burofax, o per qualsevol mitjà que acrediti la comunicació, que és la nova adjudicatària del servei. Si l'empresa entrant no compleix aquest requisit, automàticament i sense formalitats, se subroga en tot el personal que presti els serveis al centre de treball.

3r) L'absorció de la persona treballadora abans prevista s'ha d'efectuar respectant-ne l'antiguitat, categoria i en general les condicions de treball adquirides a l'empresa originària.

4t) Documents que l'empresa sortint cal que faciliti a l'entrant:

- a. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent en el pagament de quotes a la Seguretat Social. Pel que fa a les persones treballadores afectades, el fet no estar-ho no ha d'afectar la persona treballadora, i, en cap cas, l'empresa nova no és responsable dels deutes que hagués pogut generar l'empresa cessant.
- b. Fotocòpies de les dotze últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.
- c. Fotocòpia dels TC2 de la cotització a la Seguretat Social dels dotze últims mesos.
- d. Relació de personal on s'especifiquin el nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, torns, guàrdies, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances, formació impartida, contractes de treball, novació de contractació haguts i existents, registre de sancions.
- e. Còpia dels documents degudament diligenciats per cada persona treballadora afectada on es faci constar que aquesta persona ha rebut de l'empresa sortint la liquidació de les 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 fer-lo amb el seu propi personal, i que de nou contracti posteriorment amb una altra el manteniment, la conservació o el servei, en el termini de dos anys des de la rescissió de la contracta, l'adjudicatària nova ha d'incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l'empresa anterior, sempre que esdevinguin els requisits que estableix aquest article.

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació, per qualsevol causa, sigui el de fer-ho amb personal propi, però de contractació nova, té l'obligació d'incorporar a la plantilla les persones treballadores afectades de l'empresa fins al moment prestadora del manteniment, conservació i/o servei que es tracti.

2. En les empreses que fan feines per a l'Administració o empreses públiques cada vegada és més freqüent que en les contractes de serveis s'incloguin feines que no són pròpies de l'activitat del metall, ni complementàries, però que tanmateix es troben dins de les ofertes públiques juntament amb altres feines que sí que són pròpies de l'activitat principal de l'empresa.

En aquest context cal establir de manera exclusiva per a aquelles empreses que prestin serveis per a l'Administració pública, entitats públiques i empreses públiques, tant de l'Administració estatal com de l'autònoma o local, la creació de la categoria professional d'auxiliar de serveis, entre les funcions de la qual hi ha la realització de feines sense cap tipus de qualificació professional i que no troben lloc dins de les funcions pròpies del sector siderometal·lúrgic. L'auxiliar de serveis ha de percebre un salari en conjunt i còmput anual igual a l'import anual del salari mínim interprofessional vigent en cada moment.

Article 48. Ascensos. Els ascensos s'han d'ajustar al règim següent:

1r) L'ascens de les persones treballadores a llocs de treball que impliquin comandament o confiança ha de ser de lliure designació per l'empresa, amb prèvia comunicació als representants de les persones treballadores.

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



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

3r) En igualtat de mèrits i condicions, han de tenir prioritat les persones treballadores fixes en plantilla i, dins d'aquestes persones, les de més antiguitat, tret de circumstàncies objectives.

Article 49. Feines d'una categoria superior i inferior.

1r. La persona treballadora que dugui a terme funcions d'una categoria superior a les que corresponguin a la categoria professional que tingui reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any i de vuit mesos durant dos anys, pot reclamar, davant de la direcció de l'empresa, la classificació professional adequada.

2n. En contra de la negativa de l'empresa i amb un informe previ dels representants de les persones treballadores, pot reclamar davant de la jurisdicció competent.

3r. Quan s'exerceixen funcions de categoria superior però no procedeix legalment o convencionalment l'ascens, la persona treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament fa.

4t. La consolidació prevista en els apartats anteriors no s'aplica en els casos de substitucions de persones treballadores en situació d'IT, invalidesa provisional, excedència voluntària o forçosa, o bé per sancions.

5è. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari o empresària necessita destinar la persona treballadora a tasques corresponents a un grup inferior al seu, només ho pot fer durant el temps imprescindible, i li ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicar-ho als representants dels treballadors.

Article 50. Roba de feina.

Les empreses han de lliurar a les seves persones treballadores 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 les dates de lliurament dels quals són les que es fixin de comú acord entre la direcció de l'empresa i els representants legals de les persones treballadores o, si no n'hi hagués, les persones treballadores, i que responguin millor a les necessitats de la feina que la persona treballadora ha de desenvolupar per a cada funció.

Com a màxim, l'equip d'estiu s'ha de lliurar abans del dia 30 de maig i els d'hivern, abans del 30 d'octubre. En cas de llocs de treball el desgast dels quals sigui superior al normal, les persones treballadores poden sol·licitar un nombre d'equips més gran o que aquests equips siguin els adequats.

Article 51. Jubilació parcial. Les empreses, en la mesura possible, han de promoure la jubilació parcial de les persones treballadores segons el que disposa la norma legal vigent en cada moment.

Capítol VII Drets sindicals

Article 52. Dels sindicats.

Les parts signants, per mitjà de les estipulacions d'aquest document, ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix amb aquesta condició per tal d'instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, tendents a facilitar la resolució dels conflictes que poguessin sorgir; les parts han d'instrumentar les mesures i mecanismes que calguin per resoldre els conflictes en l'espai de temps més reduït 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 seu, les relacions necessàries entre les persones treballadores i l'empresa. Tot això sense demèrit de les atribucions que confereix la llei als representants legals de les persones treballadores i que desenvolupen aquests acords.

Les empreses han de respectar el dret de totes les persones treballadores a sindicar-se lliurement, han d'admetre que els afiliats i afiliades al sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina. No es pot condicionar l'ocupació d'una persona treballadora al fet que estigui afiliat o afiliada o al fet que renunciï a la seva afiliació sindical ni tampoc acomiadar una persona

treballadora o perjudicar-la de qualsevol altra manera 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 es distribueixi sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Article 53. Dels delegats i delegades sindicals.

Aquells sindicats legalment reconeguts que comptin amb un percentatge d'afiliació igual o superior al 15 % de la plantilla i amb un mínim de sis afiliats entre els seus components han de poder nomenar un delegat o delegada sindical.

El sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa ho ha d'acreditar davant de l'empresa mitjançant una certificació escrita i segellada pel sindicat a tots els efectes. El delegat o delegada sindical ha de ser una persona treballadora en actiu de les respectives empreses i, si és possible, membre del comitè d'empresa o delegat o delegada de personal, cas en què gaudirà dels seus privilegis i garanties.

Article 54. Funcions dels delegats i delegades sindicals.

1r. Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representen i també dels seus afiliats i afiliades a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la direcció de l'empresa respectivament.

2n. Poden assistir a les reunions del comitè d'empresa, del Comitè de Seguretat i Higiene a la feina 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 del delegat o delegada de personal, d'acord amb el que regula la llei i amb l'obligació de guardar sigil professional en les matèries en què legalment calgui.

4t. Han de ser escoltats per l'empresa a l'hora de tractar aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores afiliades al sindicat.

5è. Han de ser escoltats i informats per l'empresa amb caràcter previ al següent:

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

Article 55. Participació en els convenis col·lectius.

Als delegats i delegades 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, amb el manteniment de la vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa, els han de ser concedits permisos per les mateixes a fi de facilitar-los la 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 totes les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa. Tenen com a missió fonamental la defensa dels seus representats, així com la negociació i representació de les persones treballadores davant de l'empresari o empresària i davant de l'Administració local, provincial o de l'Estat.

Article 57. Del delegat o delegada de personal.

La representació de les persones treballadores a l'empresa o centre de treball que tingui menys de 50 persones fixes i més de 10 correspon als delegats de personal.

De la mateixa manera, hi pot haver un delegat o delegada de personal en aquelles empreses o centres que comptin amb entre sis i deu persones treballadores fixes, si així ho decidissin per majoria. Les persones treballadores han d'elegir mitjançant sufragi lliure, secret i directe els delegats i delegades de personal en la quantitat següent:

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

Article 58. Funcions dels delegats i delegades de personal.

Els delegats i delegades de personal exerceixen mancomunadament davant de l'empresari o empresària la representació per a la qual van ser elegits, intervenen en les qüestions que se susciten en relació amb les condicions de treball del personal que representen i formulen reclamacions davant de l'empresari o empresària o de l'autoritat laboral, segons correspongui, sobre el compliment de les relatives a higiene i seguretat a la feina i Seguretat Social, i han d'estar legitimats per iniciar, negociar i concloure convenis col·lectius en l'àmbit al qual correspongui la seva representació. Han de ser informats de totes les sancions imposades per l'empresa per faltes greus o molt greus.

Article 59. Garanties dels comitès d'empresa i del delegat o delegada de personal.

1r. Cada un dels membres del comitè o el delegat o delegada de personal a cada centre de treball ha de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per exercir les seves funcions. El crèdit d'hores es pot acumular en un o diversos dels seus components, i també es poden acumular les hores esmentades mitjançant el seu còmput semestral, sempre que aquella persona en qui recaigui l'acumulació esmentada no sigui l'única de la seva categoria o especialitat en l'empresa.

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

3r. Els delegat i delegades de personal i membres del comitè d'empresa han de poder informar les persones treballadores fora de les hores de treball.

4t. Tot el que no preveu aquest apartat per a aquesta matèria s'ha de sotmetre al que disposa la legislació vigent.

Article 60. Competències dels comitès d'empresa.

1r. El comitè d'empresa té les competències següents:

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

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

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

1.3. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari o empresària de les decisions que adopti sobre les qüestions següents:

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

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

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

1.6. Tenir informació de totes les sancions que s'imposin 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 de l'ambient laboral i els 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 de la resta dels pactes, de les condicions i dels usos de l'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals davant de l'empresari o empresària i dels organismes o tribunals competents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa, amb les particularitats que es preveuen en aquest ordre i per l'article 19 de l'Estatut de les persones treballadores.

1.9. Participar, tal com determini el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials que s'estableixin a l'empresa en benefici dels treballadors i les treballadores o dels seus familiars.

1.10. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir establir les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la



productivitat de l'empresa, d'acord amb el que es pacta en els convenis col·lectius.

1.11. Informar els seus representats de tots els temes i de totes les qüestions assenyalats en aquest número 1 que, de manera directa o indirecta, puguin repercutir en les relacions laborals.

2n. Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa, d'acord amb les competències que se li reconeixen als apartats 1.3 i 1.4 del número 1 anterior, s'han d'elaborar en el termini de quinze dies.

Article 61. Delegats i delegades de prevenció.

Els delegats i delegades de prevenció han de ser designats per i entre els representants de les persones treballadores i el seu nombre ha d'estar d'acord amb 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 persones, el delegat o delegada de prevenció ha de ser el delegat o delegada de personal; en les de trenta-una a quaranta-nou persones, el delegat o delegada de prevenció s'ha d'elegir per i entre els delegats i delegades de personal.

Competències del delegat o delegada de prevenció:

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per tal de millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació de les persones treballadores.
- 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 i delegades de prevenció.

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu i els inspectors o inspectores de treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que facin als centres de treball.
- Tenir accés, amb les limitacions que preveu la llei, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que calguin per a l'exercici de les seves funcions.
- Ser informat per l'empresari o empresària sobre els danys produïts en la salut de les persones treballadores.
- 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 millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- Proposar a l'òrgan de representació de les persones treballadores l'adopció de l'acord de paralització d'activitats davant de situacions de risc greu i imminent.

Clàusula derogatòria. Aquest article 61 és la translació del que disposa en matèria de delegat o delegada de prevenció la normativa vigent que els regula. En el supòsit que aquesta legislació pateixi alguna variació, novació o modificació, aquest article queda automàticament derogat, i s'ha d'adaptar a la nova redacció de la norma.

Article 62. Quota sindical.

Les empreses han de recaptar la quota sindical a les persones treballadores que ho sol·licitin quan ho facin almenys deu persones treballadores en cada empresa.

Les persones treballadores interessades a dur a terme aquesta operació han de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què han d'expressar l'ordre de descompte i la seva quantia, el sindicat al qual pertanyen i l'entitat bancària, amb expressió del número de compte corrent o llibreta d'estalvis on s'ha d'ingressar la quota, o bé a través del delegat o delegada sindical, si n'hi hagués a l'empresa.

Article 63. Dels assessors sindicals.

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'assessorar els delegats o delegades de personal i els comitès d'empresa en els casos de tramitació d'expedients de regulació d'ocupació i de conflicte col·lectiu.

Article 64. Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

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

**Article 65. Comissió de salut laboral.**

En 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 ha de tenir la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i persones treballadores vinculades per aquest conveni.

La comissió de salut laboral s'ha de reunir obligatòriament cada tres mesos, i en la primera reunió s'han de fixar els objectius, que necessàriament cal que siguin anuals.

La comissió esmentada ha de requerir el concurs de totes aquelles empreses, organismes o institucions necessaris per complir amb eficàcia 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 per a les seves persones treballadores.

Article 66. Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual.

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, amb aquest efecte les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig que totes les persones treballadores siguin tractades amb dignitat, i no han de permetre ni tolerar l'assetjament sexual a la feina.

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. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat de tothom. 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. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, denúncies que han de ser tractades amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i cal adreçar-la, a elecció de la persona treballadora presumptament assetjat o assetjada, a un membre del departament de recursos humans o de personal o a un membre de la direcció de l'empresa. Així mateix, si la persona treballadora ho vol, els fets s'han de posar en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, ha de ser considerat com a falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica en suposa una circumstància agreujant. En el supòsit que una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, ha de ser sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

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

Totes les persones treballadores 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. La persona treballadora també té dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmeten una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup; si tot això es manté en el temps, té com a resultat la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquesta mena 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 amb independència de la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la promptitud, rigor i confidencialitat més grans davant de la denúncia i protegir, si escau i en tot moment, la intimitat del treballador o la treballadora presumptament assetjat o assetjada. En cap cas no es pot adoptar per part de l'empresa o el seu responsable una persecució o represàlia envers qui denuncia els fets d'assetjament.

Les parts signants d'aquest acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç que calgui, encaminat a crear i/o a mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores 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 que no hi hagi acord, s'ha d'aplicar el procediment que estableix la norma legal referida i el que pacta el V Acord sobre solució de conflictes laborals (sistema extrajudicial), Resolució de 10 de febrer de 2012 de la Direcció General d'Ocupació, publicada al BOE de data 23 de desembre de 2012.

Article 69. Solució de conflictes.

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

Així mateix les discrepàncies que no es resolguin al si de la comissió paritària que preveu aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula l'acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el reglament de funcionament d'aquest tribunal.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que regula l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el seu reglament de funcionament, i les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni s'han de sotmetre expressament a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8è del reglament esmentat segons resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicada al BOCAIB el 24 de gener de 1998.

Capítol VIII

Igualtat

Article 70. Igualtat.

Les organitzacions signants del conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat de tracte i oportunitats i no-discriminació que reconeixen els articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text del rebuig d'actituds que vagin contra aquests principis, limitin les oportunitats i generin desigualtats o afavoreixin un entorn que atempti contra la dignitat de les persones treballadores, ja sigui per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, naixement, origen racial o ètnic, religió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i de la seva voluntat d'incidir —per via normativa, fins i tot— en la prevenció d'aquestes actituds, eliminació de barreres i establiment d'accions positives que corregeixin aquestes situacions.

Per això, i tenint present la realitat de l'estructura de l'ocupació al sector, s'estableixen els principis generals següents sobre polítiques d'igualtat:

- a) El dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats requereix que les empreses del sector previnguin la discriminació per qüestions d'orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) Les organitzacions signants consideren convenient que les empreses estableixin accions positives que afavoreixin la igualtat efectiva entre dones i homes, de manera transversal, tenint en compte la composició de les plantilles i els perfils existents del grup o funció que es tracti.
- c) Quan tingui lloc el supòsit que preveu l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha d'elaborar un pla d'igualtat que cal que negociïn les empreses amb la representació legal dels treballadors amb l'elaboració del diagnòstic de situació, mesures d'avaluació i seguiment, a fi d'assolir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals.

És aplicable el que disposa la norma legal vigent en cada moment en matèria d'igualtat d'oportunitats i el que disposa la resolució de 29 de desembre de 2021 (BOE de 29 de desembre de 2021), de la Direcció General de Treball, per la qual es publica el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a adoptar les mesures que es considerin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions sobre la base dels principis següents:

- a. Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i en les condicions de treball.



- b. Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d. Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

Els plans d'igualtat quan tingui lloc el supòsit que preveu l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables adreçades a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, cal elaborar un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de fer al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessàries per elaborar-lo en relació amb les matèries que enumera aquest apartat.

Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sens perjudici d'establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

Article 71. Clàusula derogatòria.

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

Article 72. Clàusula final.

S'acorda donar compliment al que s'ha pactat a partir de la signatura d'aquest conveni col·lectiu.

ANNEX I

Activitats econòmiques de la indústria i els serveis del metall (CNAE) modificades per la Resolució de 3 de març de 2009 (BOE de 20 de març de 2009) i per la Resolució de 5 d'abril de 2011 (BOE de 15 d'abril de 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 Estirat en fred 24.32 Laminació en fred 24.33 Producció de perfils en fred per conformació amb plegat 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 ferrius 24.46 Processament 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 ferrius 25.11 Fabricació d'estructures metàl·liques i els seus components 25.12 Fabricació de fusteria metàl·lica 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, tret de calderes de calefacció central 25.40 Fabricació d'armes i municions 25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; metal·lúrgia de pols 25.61 Tractament i revestiment de metalls 25.62 Enginyeria mecànica per compte de tercers 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 NCAP 26.11 Fabricació de components electrònics 26.12 Fabricació de circuits impresos acabats

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, tret dels 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'una altra aixeteria 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, tret d'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 NCAP 28.30 Fabricació de maquinària agrària i forestal 28.41 Fabricació de màquines eines per treballar el metall 28.49 Fabricació d'altres màquines eines 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 NCAP 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 d'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 NCAP 31.01 Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials* * Aquells 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 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* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 32.30 Fabricació d'articles d'esport* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 32.40 Fabricació de jocs i joguines* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 32.50 Fabricació d'instruments i subministraments mèdics i odontològics 32.91 Fabricació d'escombres, brotxes i raspalls* * Aquells productes que siguin de metall.

73 32.99 Altres indústries manufactureres NCAP* * Aquells 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* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 38.31 Separació i classificació de materials 38.32 Valorització de materials ja classificats 42.11 Construcció de carreteres i autopistes* * “La instal·lació d'empares, senyals de circulació i elements similars a les obres de superfície, als carrers, carreteres, autopistes, ponts i túnels”, si l'empresa que ho instal·la desenvolupa aquesta activitat exclusivament. 42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i subterrànies* * En aquells casos en què l'acoblament, la instal·lació o el muntatge dels raïls o accessoris el fa l'empresa que els fabrica. 42.13 Construcció de ponts i túnels* * “La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades”, quan la instal·lació o el muntatge ho fa l'empresa que fabrica aquestes estructures. 42.21 Construcció de xarxes per a fluids* * Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics. 42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions* * Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes. 42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil NCAP* * Aquells casos de “construcció d'instal·lacions industrials, com ara refineries o plantes químiques, tret d'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 NCAP

74 45.11 Venda d'automòbils i vehicles de motor lleugers* * Aquells casos en què, al costat d'aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i el manteniment. 45.19 Venda d'altres vehicles de motor* * Aquells casos en què, 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* * Aquells casos en què 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 Assajos i anàlisis tècniques 80.20 Serveis de sistemes de seguretat 81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions 81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis* * Només la neteja industrial. 93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics* * Aquells casos en què l'activitat d'explotació inclogui manteniment i/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 II

Faltes i sancions

1r Faltes.

Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix. Tota falta comesa per una persona treballadora s'ha de classificar atenent a 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 escau, dins de les 24 hores següents a la falta, tret que sigui un cas de força major, la raó de l'absència a la feina, excepte si es comprova la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada, fins i tot durant un temps breu. Si, com a conseqüència d'això, es causés perjudici d'alguna consideració a l'empresa, als companys o companyes de feina o provoqués un accident, aquesta falta es pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
- d) Les petites distraccions en la conservació del material.
- e) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- f) El fet de no comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
- g) Discutir violentament amb els companys o companyes dins de la jornada de treball.
- h) Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
- i) Falta de netedat o higiene personal.

3r Faltes greus.

- a) Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en un període de 30 dies.
- b) Falta d'un a tres dies a la feina durant un període de trenta dies sense cap 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 de la falta, es provoca un perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falsedat d'aquestes dades es considera com una falta molt greu.
- d) Dedicar-se a jugar durant la jornada de treball.
- e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització del treball, així com negar-se a emplenar baixes laborals, control d'assistència, etcètera. Si implica un trencament de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.
- f) El fet de simular la presència d'una altra persona a la feina, signant o fixant per ella.
- g) La negligència o desídia a la feina que n'afecti la bona marxa.
- h) La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per a la persona treballadora, per als companys o companyes, o bé perill d'avaria per a les instal·lacions, pot ser considerada com a molt greu. En tot cas, es considera imprudència en acte de servei el fet de no utilitzar la roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Fer sense el permís oportú treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a fins propis eines de l'empresa.
- j) La reincidència en falta lleu (excloent-hi la puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i després de rebre 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 a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als companys i companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa i malversació comesos fora de l'empresa o qualsevol altra classe de delicte comú que pugui implicar per a l'empresa desconfiança cap a l'autor, tret que n'hagi estat absolt.
- e) La simulació de malaltia o accident. S'entén que hi ha una falta sempre que una persona de baixa per aquests motius faci feines de qualsevol índole per compte propi o d'altri. També s'inclou en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- f) L'embriaguesa i l'estat que es deriva del consum de drogues durant la feina.
- g) La violació del secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o bé la revelació a persones alienes a l'empresa de



dades de reserva obligada.

h) La realització d'activitats que impliqui competència deslleial a l'empresa.

i) Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o una falta greu al respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com a companys i companyes i subordinats i subordinades.

j) El fet de causar accidents greus per imprudència o negligència.

k) Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat sense un avís previ.

l) La disminució no justificada en el rendiment de treball.

m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi en el període d'un trimestre i hagi rebut sanció.

n) La falta continuada i habitual de netedat i higiene de tal manera que produeixi queixes justificades dels companys i companyes de treball.

o) Les conductes que descriuen els articles 67 i 68 d'aquest conveni col·lectiu.

Règim de sancions. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estipula aquest conveni. La sanció de falta greu i molt greu requereix la comunicació per escrit a la persona treballadora, on es facin constar els fets que la van motivar i la data.

L'empresa ha de donar compte als representants legals de les persones treballadores de tota sanció per falta greu o molt greu que s'imposi.

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

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

a) Per falta lleu:

— Amonestació per escrit

b) Per falta greu:

— Amonestació per escrit

— Suspensió de sou i feina de 2 a 7 dies

c) Per falta molt greu:

— Amonestació per escrit

— Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies

— Acomiadament

Prescripció

Falta lleu: 10 dies.

Falta greu: 20 dies.

Falta molt greu: 60 dies.

Totes a partir de la data en què l'empresa en va tenir coneixement, i en tot cas als sis mesos de cometre's.

ANNEX III TAULES 2022

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	2451,38	6,87	36253,41
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat) *	2334,41	6,53	34522,66
	1.3 (Pèrits/es) *	2226,33	6,25	32930,39
2	2.1 (Cap de 1a) *	1792,63	5,05	26515,67
	2.2 (Graduat/ada social) *	1727,38	4,89	25558,09
	2.3 (Cap de taller) *	1703,19	4,78	25189,86
	2.4 (Projectista, cap de 2a)	1614,30	4,55	23880,41
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1504,62	6,53	22822,69
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1488,35	4,19	22017,51
4	4.1 (Oficial/a de 1a admin., mestre/a de 2a) *	1409,97	3,91	20844,24
	4.2 (Delineant de 1a) *	1391,26	3,99	20597,57
	4.3 (Encarregat/ada, cap de magatzem) *	1371,64	3,89	20296,95
	4.4. (Viatjant comercial) *	1358,62	3,84	20099,86
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	43,83	3,73	19542,69



GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
	5.2 (Oficial/a de 1a, xofer/a de camió)	42,98	3,65	19166,78
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	42,06	3,53	18741,94
	5.4 (Xofer/a de turisme, oficial/a de 2a)	40,97	3,49	18267,16
	5.5. (Oficial/a de 2a admin., delin. de 2a)*	1233,70	3,25	18247,89
6	6.1 (Capatàs/assa de peons)	39,25	3,38	17519,46
	6.2 (Oficial/a de 3a)	38,86	3,26	17318,20
	6.3 (Especialista)	37,59	3,21	16763,32
	6.5 (Caporal/a guardes, llistar/a) *	1166,94	3,26	17257,67
7	7.1 (Mosso/a espec. magatzem)	36,96	3,16	16484,94
	7.2 (Xofer/a de moto, peó ord.)	36,65	3,16	16355,50
	7.3 (Aux. administratiu/iva) *	1127,66	3,21	16690,08
	7.4 (Pesador/a, magatzemista) *	1113,99	3,02	16449,77
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1110,55	3,14	16428,41

