



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

9709

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 29 de juny de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del metall de les Illes Balears.
2. El 12 de juliol de 2023, Susana Beatriz Marimón Charola, 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 Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (11 d'octubre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia (BOIB 103/2023)



CONVENI COL·LECTIU DEL METALL DE LES ILLES BALEARS 2023/2025**Capítol I****Article 1.- ÀMBIT FUNCIONAL**

L'àmbit funcional de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall comprèn totes les empreses i persones treballadores que realitzen la seva activitat, tant en processos de fabricació, elaboració o transformació, com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, emmagatzematge o posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, que es relacionin amb el Sector del Metall. D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni les activitats i els productes següents: metal·lúrgia, siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la seva indústria auxiliar; indústria aeroespacial i els seus components, així com material ferroviari, components d'energies renovables; robòtica, domòtica, automatismes i la seva programació, ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació, i tota mena d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics. Formen part també d'aquest àmbit les empreses dedicades a enginyeria, serveis tècnics d'enginyeria, anàlisi, inspecció i assaigs, fabricació, muntatge i/o manteniment que es duguin a terme a 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, informàtica, satel·litàries, senyalització i electrificació de ferrocarrils, instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció i altres activitats auxiliars i complementàries del Sector. Així mateix, s'hi inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugatge, grues torre, plaques solars, i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; coberteria i parament; serralleria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; llums i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació i reciclatge de matèries primeres secundàries metàl·liques, així com 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, incloses al Sector o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja industrial. De la mateixa manera, estan compreses dins del Sector les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; ITV i les de caràcter auxiliar, complementàries o afins directament relacionades amb el Sector. Serà també d'aplicació a la indústria metal·logràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics i boteria quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa de gruix superior a 0,5 mm. Queden fora de l'Àmbit del Conveni les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització. També estan afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, i és aplicable 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), es veuran també afectades per l'àmbit funcional del present Conveni, encara que cap d'aquestes activitats fos principal o prevalent. En aquests dos darrers supòsits s'han d'aplicar a les persones treballadores afectades les condicions establertes en aquest Conveni, sense perjudici de les que es regulin als convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin aplicables i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, a la categoria o al nivell professional de cada persona treballadora.

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

Art. 2. Àmbit territorial

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

El Conveni Col·lectiu del Metall de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears tindrà prevalença sobre qualsevol altre conveni d'àmbit inferior a la Comunitat Autònoma.

Aquelles empreses que tinguin vigent un conveni col·lectiu propi amb estipulacions més favorables i retribucions superiors en còmput anual per a les seves persones treballadores que les establertes en aquest Conveni es continuaran regint en tot pel seu propi conveni.

Els continguts pactats en aquest conveni tindran caràcter de mínims i es podran millorar als convenis d'àmbit inferior, llevat de les matèries relacionades amb l'art. 84.2 de l'ET.

Art. 3. Àmbit personal

El present s'aplicarà a les empreses i persones treballadores compreses als articles anteriors esmentats d'aquest conveni col·lectiu.

El present ha estat negociat per una banda i en representació dels sindicats UGT, CCOO i USO. I per altra banda la representació empresarial FEBAME i ASEMA.

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

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2023 i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2025.

Art. 5. Denúncia i pròrroga

La denúncia del present Conveni o, si escau, de les seves pròrrogues anuals es farà en les condicions i formes legalment vigents, i s'haurà de denunciar com a mínim amb un mes d'antelació a la finalització de la seva vigència o, si escau, de les seves pròrrogues. En qualsevol cas, aquest conveni, amb independència de la seva denúncia, haurà d'iniciar la seva negociació amb dos mesos d'antelació abans del 31 de desembre de 2025.

Complert aquest requisit i vençut el terme de la vigència del Conveni, se segueix aplicant, tanmateix, en els seus propis termes fins a l'establiment del nou conveni que el substitueix, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. Si no hi ha denúncia, el present Conveni queda prorrogat de manera tàcita per períodes anuals successius.

En cas que hi hagi pròrroga del Conveni, la taula salarial que s'hi estableixi serà revisada automàticament a les dues columnes amb efectes a primers de l'any en què es tracti, mitjançant l'aplicació d'un increment igual al percentatge d'augment de l'IPC previst pel Govern en còmput Estatal.

Si en finalitzar l'any en qüestió aquest IPC ha patit un augment superior al previst pel Govern, s'aplicarà una revisió salarial, amb efectes a 1 de gener, igual a la diferència que hi hagi entre l'IPC previst i l'IPC resultant.

Art. 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica s'hauran de considerar globalment en conjunt. En conseqüència, si per l'aplicació de normes legalment vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'Autoritat laboral o de qualsevol altra, no fos possible l'aprovació o l'aplicació d'algun dels pactes establerts o se n'imposés la modificació, la comissió negociadora del conveni, amb un informe preceptiu previ de la comissió paritària d'interpretació i vigilància, si estigués constituïda, s'haurà de reunir per considerar si es pot modificar, mantenint la vigència de la resta de l'articulat del conveni, o si, per contra, modificar aquests pactes obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin fet. En aquest supòsit, la reunió de la comissió negociadora ha de tenir lloc dins els deu dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació d'algun dels pactes d'aquest conveni amb petició prèvia d'algunes de les parts.

Art. 7. Garanties personals

Es respectaran a títol individual les condicions econòmiques, la jornada, les vacances i altres que fossin més beneficioses al que estableix aquest conveni, sempre considerant-ho en el conjunt anual.

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

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

Capítol II**Art. 8. Principis generals**

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

Sense minvament 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 pel que fa a l'organització i la racionalització del treball.

8.1 Etapes d'organització.

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



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

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

8.2 Racionalització del treball.

Aquest concepte inclou tres apartats fonamentals:

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

Art. 9. Simplificació del treball

La simplificació i millora de mètodes de treball constitueix la primera fase d'organització i, atesa la seva naturalesa dinàmica, resultarà de l'adequació de les necessitats de l'empresa i dels seus mitjans, i s'aplicarà a mesura que els avenços tècnics i les iniciatives del personal en tots els seus esglaons ho vagin aconsellant.

Art. 10. Anàlisi de rendiments correctes d'execució. — Un cop determinat el sistema d'anàlisi i control de rendiments personals, la persona treballadora haurà d'acceptar-los preceptivament; això no obstant, els qui estiguin disconformes amb els resultats podran presentar la reclamació corresponent. A aquest efecte, es constituirà una Comissió mixta amb membres dels representants legals de les persones treballadores i representants de la Direcció de l'empresa que entindrà de les reclamacions individuals nascudes de l'aplicació del sistema.

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

Art. 11. Rendiments

La fixació d'un rendiment òptim haurà de tenir per objecte limitar l'aportació del personal en la màxima mesura que no li suposi un perjudici físic o psíquic al llarg de tota la vida laboral, i se sobreentendrà que es tracta de les tasques que ha de desenvolupar en cada lloc de treball una persona treballadora normalment capacitada i coneixedora de la feina del dit lloc de treball. En cada cas, el rendiment mínim exigible o normal és del 75% del rendiment òptim, i ha de ser assolit per la persona treballadora després del període d'adaptació necessari, entenent 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 de sorgir divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, intervindrà la Comissió mixta creada a l'efecte d'aquest conveni.

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

La Direcció ha d'assenyalar les tasques adequades, així com les màquines o les instal·lacions que ha d'atendre cada persona treballadora, a fi d'aconseguir una plena ocupació, encara que per fer-ho calgui l'exercici de tasques professionalment anàlogues a les que tingui encomanades habitualment.

Art. 12. Revisió de temps i rendiments

La revisió de temps i rendiments s'efectua sempre per algun dels fets següents:





1. Per reforma dels mètodes o procediments industrials o administratius de cada cas.
2. Quan s'hagi incorregut de manera manifesta o indubtable en error de càlcul o mesurament.
3. Si a la feina hi ha hagut un canvi en el nombre de persones treballadores o alguna altra modificació en les seves condicions.

En qualsevol sistema d'organització, la determinació i l'establiment de les plantilles que proporcionen el millor índex de productivitat laboral de l'empresa serà una conseqüència dels estudis de divisió del treball, anàlisi de rendiments i plena ocupació de cada persona treballadora, i les durà a terme la Direcció de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats, sempre que es compleixi la condició que cap persona treballadora 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 impliqués una reducció de les plantilles, es tindran en compte les normes següents:

1. Si no implica un cessament de personal, sinó simplement la possibilitat d'amortització de vacant, s'ha de comunicar als representants legals de les persones treballadores.
2. Tota reducció de plantilla que suposi un cessament de personal es regula pel que determinen les disposicions legals en vigor.

Art. 13. Anàlisi, valoració i classificació de tasques

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

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

- a) Criteri de coneixements. En el 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 hi tinguin relació (instal·lacions, materials i productes, persones o informació, etc.).
- d) Criteri de condicions ambientals (penositat, toxicitat, o perillositat).

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

Un cop efectuada la valoració de llocs de treball en què intervindran els Representants Legals de les persones treballadores, cada lloc serà ocupat, si escau, per la persona que habitualment l'exercia. No obstant allò que s'ha exposat, si per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etc., és necessari el trasllat de qui exerceix el lloc de treball, cal atènyer-se al que determina l'article 23 d'aquest Conveni.

Art. 14. Incentius

A iniciativa de les empreses, es podrà aplicar el sistema de remuneració del treball amb incentius a totes o a una part de les persones treballadores, amb caràcter individual o col·lectiu. És preceptiva per a la persona treballadora l'acceptació d'aquests mètodes de treball, sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, i la persona treballadora o les persones treballadores disconformes poden amb aquest sistema recórrer contra el seu establiment.

Art. 15. Règim de remuneració

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

Quan una persona treballadora actuï dins de qualsevol sistema d'incentius en empreses no racionalitzades i no pugui realitzar la seva feina per demores independents de la seva voluntat, com ara la manca de materials, l'espera de peces i la recepció d'ordres, errors en els càlculs de preparació del treball o causes anàlogues, percebrà, en tot cas, el salari fixat per al seu grau de qualificació, o si no, el del seu salari professional incrementat amb el 25% del salari base a temps. En passar a altres llocs amb treball per incentiu, percebrà el que li correspongui al nou lloc de treball. Quan les tarifes per l'empresa siguin de conformitat amb les persones treballadores, es posarà en vigor en el moment fixat. Contra el seu acord, els interessats poden interposar recurs davant el Jutjat Social.



**Art. 16. Revisió de tarifes d'incentius**

La revisió de tarifes d'incentius es pot fer quan es donin alguns dels fets que preveu 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'hauran d'efectuar davant els representants legals de les persones treballadores. Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, preufets o tasques, les persones treballadores continuaran amb les tarifes anteriors, es liquidaran provisionalment les seves meritacions i es farà la liquidació definitiva quan sigui aprovada la nova tarifa sol·licitada.

Quan la revisió sigui sol·licitada per les empreses, com a conseqüència de l'establiment de nous mètodes de treball, s'aplicaran les noves tarifes des del primer moment, encara que existeixin només a títol provisional, si bé garantint en aquest període a les persones treballadores en concepte de remuneració per incentius la mitjana que hagin obtingut el semestre anterior i, en cas que no hi hagi noves tarifes per a aquestes en estudi, mentre duri aquesta situació percebran en la mitjana referida del semestre anterior.

CAPÍTOL III**Art. 17. Mobilitat geogràfica**

S'estarà al que regula la legislació vigent sobre la matèria. Si, per raons de producció, les empreses desplacen temporalment el personal fora de l'illa de residència, ho notificaran a la persona treballadora amb tres dies d'antelació quan el desplaçament sigui de durada superior a tres dies.

Art. 18. Mobilitat personal

S'anomena canvi de lloc de treball la mobilitat del personal dins dels límits del centre de treball.

El canvi de lloc de treball es pot fer amb caràcter provisional o permanent. S'entendrà que el canvi de lloc de treball té caràcter provisional quan la seva durada no excedeixi els tres mesos.

S'anomena trasllat de personal la mobilitat 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 podrà tenir l'origen en una de les causes següents:

- a) A petició de la persona treballadora afectada. La mobilitat del personal que tingui l'origen en aquesta causa requerirà la sol·licitud escrita de la persona treballadora. En cas d'accedir-hi per part de la Direcció, s'assignarà la categoria i el salari de la nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.
- b) Per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora. Quan la mobilitat tingui l'origen en aquesta causa, cal atènyer-se al que s'hagi convingut per escrit entre ambdues parts.
- c) Per necessitat del servei. En els casos en què, per l'aplicació de nous mètodes de treball, la mecanització, la racionalització de les explotacions, les condicions antieconòmiques d'alguna explotació, la saturació de la jornada de les persones treballadores, crisis de mercat, l'agrupació d'instal·lacions o del personal en funció d'una major productivitat, sigui necessari efectuar mobilitat del personal, a la persona treballadora afectada se li respectarà el salari assignat per l'empresa a la seva categoria professional o a la seva persona, amb independència del lloc de treball que passi a ocupar, regint-se, quant a les altres condicions econòmiques, per les del nou lloc de treball.

En cas de canvi d'un departament a un altre, es respectaran els més antics, dins de la categoria i el grup corresponents. En el cas que el trasllat de personal porti aparellat un canvi de domicili, la persona treballadora tindrà dret a que se li abonin les despeses de trasllat, tant pròpies com de la seva família i efectes, i percebrà, a més, una indemnització equivalent a dues mensualitats de salari. Així mateix, l'empresa ha de compensar la diferència d'import del lloguer del nou habitatge.

Aquesta facultat únicament la pot exercir l'empresa amb els qui portin al seu servei menys de deu anys, i només una vegada a cadascun.

Si el canvi del lloc és provisional, la persona treballadora percebrà el salari corresponent a la categoria i la prima que assoleixi al nou lloc de treball. No obstant això, si el nou lloc de treball no fos a incentius, a la persona treballadora se li garantirà la prima que percebia. En el cas que el canvi de lloc de treball s'efectués en una empresa amb valorització del lloc de treball, a la persona treballadora se li garantirà el salari de qualificació que tingués assignat anteriorment, i respecte a la prima s'estarà al que disposa el cas procedent.

- e) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què fos necessari efectuar una mobilitat de personal per raó de la capacitat disminuïda de la persona treballadora i quan tingués l'origen en alguna malaltia professional o accident de treball no imputable a la





persona treballadora; en el desgast físic natural com a conseqüència d'una dilatada vida de servei a l'empresa, la persona treballadora continuarà percebent la retribució de la seva categoria professional i, en cas que l'empresa comptés amb valorització de llocs de treball, percebrà el salari de qualificació corresponent en el moment del canvi de lloc de treball, com màxim a dos nivells per sota del que percebia.

Art. 19. Sortides, viatges i dietes

Totes les persones treballadores que, per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents de les que radiqui l'empresa o el taller, se'ls abonarà com a import màxim i sempre que aportin el justificant corresponent de l'import en els mateixos termes que exigeixi l'Agència Tributària.

Mitja dieta 13 €. Dieta completa total 38 €.

Els dies de sortida meritran una dieta idèntica i els d'arribada quedarà reduïda a la meitat quan l'interessat pernocti al seu domicili, a no ser que hagi de fer fora els dos àpats principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que la persona treballadora només hagi de dinar fora del lloc habitual, percebrà mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada seran sempre a compte de l'empresa, que estarà 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 s'adquireix el dret a dieta quan els treballs es duen a terme en locals pertanyents a la mateixa empresa en què no es prestin serveis habituals si no estan situats a una distància que excedeixi els tres quilòmetres de la localitat on està enclavada l'empresa. Tot i que s'excedeixi aquesta distància, no es meritranà dieta quan la localitat en què es presta eventualment feina resulti ser la residència de la persona treballadora, sempre que, independentment d'aquesta circumstància, no se li ocasioni un perjudici econòmic determinat.

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

Quan es tracti de desplaçament de llarga durada, entenent com a tals els de durada igual o superior a tres mesos, es pot reduir en un 33% l'import de la dieta sempre que es faci constar als seus reglaments interiors. L'empresa facilitarà setmanalment bestretes a compte de les dietes. Aquestes bestretes quedaran condicionades al temps de la durada real del desplaçament.

Art. 20. Desplaçaments

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

ANY 2023.....0,28 euros/quilòmetre.

ANY 2024.....0,29 euros/quilòmetre.

ANY 2025.....0,30 euros/quilòmetre.

Art. 21. Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació

La comissió paritària, a més de les competències que s'enumeren aquí, té totes aquelles competències que disposi l'Estatut dels treballadors. La Comissió paritària es componrà de dotze membres. Les centrals sindicals UGT, CCOO i USO acorden que, independentment del nombre de membres assistents a la comissió paritària, aquests representen el percentatge que cadascuna de les organitzacions sindicals ostenta a la signatura del conveni. Per a la representació empresarial s'acorda: quatre membres per FEBAME i dos per ASEMA. Ambdues parts poden designar tots els assessors que considerin amb veu, però sense vot. La comissió paritària es constituirà el dia de la signatura del conveni.

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

- a) Vigilància del que s'ha pactat.
- b) Interpretació del Conveni.
- c) Incorporació al Conveni del que s'ha acordat a la Comissió Paritària de Classificació professional segons l'art. 27 del present conveni.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació del present conveni serà sotmès a aquesta Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació.

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

Capítol IV**Jornada, guàrdies, vacances, llicències, incapacitat temporal i excedències****Art. 22. Jornada**

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

La jornada anual pactada es distribuirà setmanalment, de dilluns a divendres. En aquelles empreses on ja hi hagi acords col·lectius en què es reculli una jornada distribuïda diferent de l'assenyalada, aquesta es distribuirà mitjançant el que estableixen aquests acords. En aquelles empreses on no existeixin aquests acords i calgui implantar un model diferent de jornada, es fixarà mitjançant acord amb la representació legal de les persones treballadores i, si no n'hi ha, amb les persones treballadores de l'empresa.

2. No obstant el que s'especifica al número anterior, les empreses incloses en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu, quan les circumstàncies de la producció o del mercat ho exigeixin (tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la conformen), podran disposar de 215 hores anuals de treball efectiu de la jornada habitual prevista al número anterior per a cada persona treballadora per a la realització de les tasques fora de la jornada que s'ha fixat amb caràcter general. Les hores que conformen la borsa horària de 215 hores formen part del nombre d'hores anuals de jornada anual màxima recollida en aquest article, de 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 podran utilitzar dues cada dia de dilluns a divendres i vuit el dissabte, amb un màxim setmanal de 10 hores.

La utilització de les hores esmentades es farà respectant els períodes mínims de descans diari i setmanal fixats en aquest conveni.

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

3. Les persones treballadores en les quals ocorri alguna de les circumstàncies següents tenen dret a ser exceptuades de la realització de tasques en el 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 menors de 6 anys, o minusvàlids.
- b) En cas de malaltia greu del cònjuge o de parents fins a primer grau de consanguinitat.

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

5. Quan sorgeixin divergències en l'aplicació de les normes que preveu aquest article sobre distribució irregular de la jornada prevista, qualsevol de les parts pot acudir davant el TAMIB per a la utilització dels seus procediments per resoldre-les. En aquells 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 podran concórrer davant la instància del TAMIB. Si s'acredités aquesta circumstància, aquestes hores es consideraran extraordinàries i s'abonaran com a tals, i s'entendrà que les utilitzades es descompten de la borsa horària referida.

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

7. L'aplicació de la borsa horària donarà 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 continuada i en dies complets.

Els dies lliures es determinaran de mutu acord entre les empreses i els representants legals.

8. Empreses i representació legal de persones treballadores, o persones treballadores de l'empresa, han d'ajustar dins els tres primers mesos de cada any el quadrant anual de cada any a fi d'ajustar les hores en excés o defecte que hi pugui haver sobre la jornada anual efectiva de 1.770 hores.

Art. 23. Servei de Guàrdia, reforços i intervencions planificades

A les empreses de manteniment i/o serveis d'assistència tècnica s'estableixen un servei de guàrdies localitzades o presencials en dissabte,

diumenge, festius o en dies laborables- posada a disposició (imaginària). Aquest servei serà d'incorporació voluntària per part de les persones treballadores fora de l'horari habitual de treball de la persona, a fi d'atendre les incidències que poguessin presentar-se en els serveis contractats pels clients i que es considerin necessaris, amb obligatorietat d'efectuar-lo, amb caràcter temporal mínim d'un any des de l'inici del servei i caràcter renovable i amb un preavís mínim de tres mesos per al supòsit de cessament en la realització.

Les empreses pactaran la realització d'aquests serveis amb la representació legal de les persones treballadores i, en absència de representació legal, amb les persones treballadores. Els pactes realitzats per les empreses amb anterioritat a la data de vigència del conveni continuaran vigents en els termes pactats al seu dia.

Art. 24. Descans

El descans mínim per a la persona treballadora que treballi ininterrompudament durant sis hores serà de quinze minuts. Si es tracta de jornada interrompuda, el descans vindrà determinat segons s'expressa a l'article 29 del present Conveni. Excepte en cas d'urgència o de necessitat peremptòria, entre el final d'una jornada i el començament de la següent hauran de transcórrer com a mínim dotze hores, i a aquests efectes es computaran tant les hores treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats, la persona treballadora ha de romandre en l'exercici de la seva feina el temps necessari fins a la seva possible substitució, si el canvi no s'ha dut a terme pel relleu entrant.

Art. 25. Vacances

1. El període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per compensació econòmica és de vint-i-dos dies (22) laborals.
2. El període per gaudir-ne es fixarà de comú acord entre l'empresari/ària i els representants de les persones treballadores o la persona treballadora, que també podrà convenir a la divisió en dos del període total.

- a) Per acord entre l'empresari/ària i els representants de les persones treballadores es podran fixar els períodes de vacances de tot el personal, ja sigui en torns organitzats successivament o amb la suspensió total de les 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 correspongui per gaudir-ne.
- c) El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponen com a mínim tres mesos abans del començament del període.
- d) Aquelles persones treballadores desplaçades fora del territori espanyol han d'iniciar les vacances on estigui ubicat el centre de treball de l'empresa.

En matèria de vacances, allò que no estigui previst en aquest article de manera específica es regularà per la legislació aplicable en la matèria.

Els dies de vacances seran retribuïts conforme a la mitjana de tots els conceptes retribuïts a la persona treballadora en els darrers sis mesos.

Art. 26. Llicències

S'estarà al que disposa l'art. 37 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny (BOE 29 juny 2023) i al que s'estableix en el present:

La persona treballadora, previ avís i posterior justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pels temps següents:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies naturals en cas de malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, o defunció de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
Quan en els supòsits a), b) i c) la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, fora de l'illa, el termini serà de dos dies naturals més.
- c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- d) 1 dia per casament de pare o mare, fills/es o germans/es, sempre que se celebri en dies laborables.
Si el matrimoni se celebra fora de l'illa, es concediran dos dies més com a llicència no retribuïda.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, quan consti en una norma legal o convencional per períodes determinats, cal atènyer-se al que s'hi 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 del treball degut 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 donarà dret a la conservació del lloc de treball i de l'antiguitat. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic. Si l'absència a la feina pel motiu abans assenyalat no arriba al 20% de les hores laborals en un període de tres



mesos, les absències tenen la consideració de llicències no retribuïdes. El nombre d'hores laborables que superi el 20% i no arribi al 40% tindran la consideració de llicències no retribuïdes.

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

g) 12 hores anuals, amb previ avís i posterior justificació oficial del temps invertit per a assistència mèdica a metges de capçalera de la Seguretat Social, assistència a metges o especialistes mèdics privats, acompanyament de fills menors o familiars, o persones dependents a visites mèdiques. Pel temps indispensable per a l'assistència d'especialistes de la Seguretat Social.

h) Les persones treballadores, avisant amb suficient antelació i amb la justificació oficial del temps necessari, tenen dret a absentar-se 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: Assumptes propis, a fi d'atendre assumptes personals que no admetin demora i que no puguin acomplir-se fora de l'horari ordinari de treball i amb el corresponent avís fefaent i antelació deguda a la direcció de l'empresa (per a l'organització), les persones treballadores afectades pel present conveni podran disposar d'un permís amb sou d'un dia una vegada per any natural.

Art. 27. Excedències

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

2. La persona treballadora amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només el pot tornar a exercir la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

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

Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Les persones treballadores també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi una activitat retribuïda.

Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. Això no obstant, si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al període del qual s'estigués gaudint, si escau.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest apartat, serà computable a efectes d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, per a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari/ària, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

4. Poden sol·licitar la situació d'excedència les persones treballadores en actiu que tinguin càrrecs sindicals de rellevància provincial a nivell de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici d'aquest càrrec, i s'haurà de reincorporar a la seva empresa si aquesta ho sol·licités en el termini d'un mes en finalitzar l'exercici i cobrirà la primera vacant del seu grup professional que es produeixi en la seva plantilla de pertinença, llevat de pacte individual en sentit contrari.

5. La persona treballadora en excedència conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi a l'empresa. La reincorporació haurà de ser sol·licitada amb un mes d'antelació a la data de finalització del període d'excedència i, en aquest cas, la persona treballadora serà admesa en les mateixes condicions que a l'inici de l'excedència.

6. L'excedència s'entendrà sempre com a concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa mentre duri, i no es podrà utilitzar per prestar serveis en empreses similars o quan això impliqui competència, llevat d'autorització expressa i per escrit. Si la persona excedent infringeix aquesta norma, s'entendrà que rescindeix voluntàriament el contracte de treball que tenia i perdrà tots els seus drets.

7. La petició d'excedència serà formulada en tot cas per escrit i presentada al superior corresponent amb un mes d'antelació com a mínim, i aquest la farà arribar a la Direcció de l'empresa.

**Art. 28. Incapacitat temporal (IT)**

1. Accident de treball i malaltia professional. Les empreses abonaran a les persones treballadores, a partir de l'endemà d'una baixa per accident o malaltia professional, i fins a un màxim d'un any, la diferència existent entre la prestació que percebin de la Seguretat Social i la base de cotització corresponent per accident de treball o malaltia professional.

2. Malaltia comuna o accident no laboral. Les empreses completaran la diferència existent entre el que percebin les persones treballadores en concepte de prestació econòmica per IT per malaltia comuna i la base de cotització corresponent quan la persona treballadora sigui hospitalitzada durant el temps que estigui efectivament internada en establiment hospitalari i fins a un màxim de 50 dies d'hospitalització i 15 dies de convalescència, sigui quina sigui la seva durada, fins i tot fora del centre hospitalari. Percebran 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 base de cotització corresponent.

Art. 29. Assegurança d'accidents de treball o de malaltia professional

Les empreses garantiran a totes les persones treballadores afectades o als seus hereus durant tota la vigència del conveni una indemnització a tant alçat de 9.000 euros, que percebran en els supòsits d'incapacitat total o absoluta o de mort derivada d'accident de treball o de malaltia professional.

Capítol V
Conceptes retributius**Art. 30. Salaris**

A partir de l'1 de gener de 2023, els salaris són els que s'indiquen a la taula salarial que s'annexa com a annex III. La taula salarial de 2024, amb efectes a 1 de gener de 2024, i la taula de 2025, amb efectes a 1 de gener de 2025.

La taula salarial estarà composta per dues columnes, la primera corresponent al salari base i la segona que constituirà un complement salarial. Aquest complement salarial no pot ser compensat ni absorbit per plusos existents d'assistència o de puntualitat.

Amb independència de la data de publicació al BOIB del text d'aquest conveni col·lectiu, el pagament dels endarreriments que es puguin merit amb l'aplicació de la nova taula salarial que s'annexa des de l'1 de gener de 2023 s'efectuarà el mes de juliol de 2023.

La segona columna únicament es percebrà 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 graven els conceptes retributius reflectits en aquest Conveni, cadascuna de les parts, empresa i persones treballadores, es faran càrrec dels que corresponen segons la Llei.

Art. 31. Plus de permanència

Totes les persones treballadores afectades pel present conveni que a data de 31 de desembre de 2013 percebessin el denominat plus d'antiguitat vigent en aquesta data percebran sota la denominació de PLUS DE PERMANÈNCIA, a partir de l'1 de gener de 2014, la mateixa quantia que tinguessin consolidada pel concepte d'antiguitat. Aquest complement no es podrà compensar ni absorbir.

Art. 32. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries s'abonaran tenint en compte els salaris conveni establerts a la primera columna de la taula salarial, el complement de permanència per a aquelles persones treballadores que el percebin i les retribucions o gratificacions periòdiques de qualsevol classe. Per al còmput, s'entenen com a 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 serà de trenta dies per a totes les persones treballadores al juliol i per Nadal, excepte les categories que figuren amb un asterisc a la taula salarial, per a les quals serà de 33 dies per Nadal i 30 al juliol.

La liquidació de l'import de les pagues esmentades es realitzarà proporcionalment al temps de servei a l'empresa per al cas de cessament o



d'ingrés de la persona treballadora durant l'any. Aquestes pagues s'abonaran el 20 de juliol i el 20 de desembre com a data màxima.

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

Art. 33. Salari hora

Per calcular el salari hora, es fixa el nombre d'hores establert a l'article 22.

Art. 34. Hores extres

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

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

La Direcció de l'empresa informará periòdicament els representants de les persones treballadores i representants sindicals sobre el nombre d'hores extres realitzades, especificant-ne les causes i, si escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació els representants legals de les persones treballadores determinaran el caràcter de les hores extraordinàries.

Art. 35. Treballs nocturns

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

1. Si es treballa en aquest període nocturn més d'una hora sense excedir les quatre, la bonificació es percebrà exclusivament per les hores treballades.
2. Si les hores treballades durant el període nocturn excedeixen les quatre, es cobrarà amb la bonificació corresponent a tota la jornada, estigui compresa o no en aquest període. Queda exceptuat del cobrament de la bonificació per treballs nocturns al personal que fa funcions de vigilant de nit, porter i sereno i que hagi estat contractat per realitzar la seva funció durant el període nocturn expressament.

De la mateixa manera, queden exclosos de l'esmentat suplement totes aquelles persones treballadores ocupades en jornada diürna que haguessin de fer obligatòriament feines en períodes nocturns a conseqüència de fets o esdeveniments calamitosos o catastròfics.

La distribució del personal en els diferents relleus és incumbència exclusiva de la Direcció de l'empresa, dins de les condicions del contracte, i aquesta, a fi que el personal no treballi de nit de manera continuada, ha de canviar els torns setmanalment com a mínim, dins d'una mateixa categoria o grup, excepte en els casos provats d'absoluta impossibilitat, cas en què escoltarà l'informe dels representants de les persones treballadores.

La bonificació econòmica del treball nocturn serà com a mínim d'un 25% sobre el salari base.

Art. 36. Plus de cap d'equip

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

Art. 37. Reclamació de quantitats

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



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

Art. 38. Rebuts de salaris. — Les empreses reflectiran en el full de salaris, degudament emplenat, totes les retribucions que percebi la persona treballadora, a la qual se li haurà de lliurar el full de salaris dins dels deu dies següents al del pagament.

Art. 39. - INDEMNITZACIÓ PÈRDUA PODER ADQUISITIU (IPPA) : A final del mes de juliol de 2023, les persones treballadores que hagin prestat els seus serveis a l'empresa en la totalitat de l'any 2022 percebran una indemnització de pèrdua de poder adquisitiu (IPPA) per l'import que consta a la taula que s'incorpora a aquest article. Aquelles persones treballadores que no hagin prestat els seus serveis en la totalitat de l'any 2022 percebran aquesta indemnització proporcionalment al temps efectiu treballat el 2022, calculat en dies de permanència efectiva.

Aquest plus es pacta únicament i exclusiva per al present conveni col·lectiu, i perdrà la seva vigència i aplicació una vegada transcorregut el termini fixat del seu abonament i, en tot cas, a 31.12.2023.

Aquest és un concepte indemnitzatori que compensa la pèrdua de poder adquisitiu a causa de l'increment de l'IPC i, per tant, atès el seu caràcter indemnitzatori i la seva finalitat, no és aplicable la seva compensació i absorció segons estableix l'art. 26.5 de l'ET i l'art. 7 del present conveni col·lectiu.

GRUP	NIVELL SALARIAL	Import PPPA en euros.
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a)*	725,07
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat)*	690,45
	1.3 (Pèrits/tes)*	658,61
2	2.1 (Cap de 1a)*	530,31
	2.2 (Graduat/ada Social)*	511,16
	2.3 (Cap de taller)*	503,80
	2.4 (Projectista, Cap 2a)*	477,61
3	3.1 (Mestre/a industrial)*	456,45
	3.2 (Mestre/a de taller)*	440,35
4	4.1 (Ofic. 1r/a Administratiu/iva, Mestre/a 2*)*	416,88
	4.2 (Delineant/a de 1a)*	411,95
	4.3 (Encarregat/ada, Cap de magatzem)*	405,94
	4.4. (Viatjant/a comercial)*	402,00
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	390,85
	5.2 (Ofic. de 1a, Xofer/a Camió)	383,34
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	374,84
	5.4 (Xofer/a Turisme, Ofic. de 2a)	365,34
	5.5. (Oficial/a 2n/a admin., Delin. de 2a)*	364,96
6	6.1 (Capatàs/assa de peons/ones)	350,39
	6.2 (Oficial/a de 3a)	346,36
	6.3 (Especialista)	335,27
	6.5 (Caporal/a guardes, Llista/a)*	345,15
	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	329,70
7	7.2 (Xofer/a moto, Peó/ona ord.)	327,11
	7.3 (Aux. Administratiu/va)*	333,80
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a)*	329,00
	7.5 (Ordenança, porter/a)*	328,57

**Capítol VI
Contractació****Art. 40. 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 pel present conveni hauran 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 podrà estar format per persones treballadores amb contracte de treball efectuat sota les diverses modalitats de contractació temporal vigents en cada moment.

Art. 41. Contracte formatiu

Per a aquestes modalitats de contractació cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment i, en concret, al que disposa l'art. 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 al temps de treball efectiu.

Art. 42. Contracte a temps parcial

Les empreses aplicaran, amb vista al foment de l'ocupació, a aquells col·lectius als quals els pugui interessar, els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent i, en concret, amb l'art. 16 de l'ET vigent. Per estimular la contractació d'aquells col·lectius amb més necessitat, l'empresa procurarà en la mesura del possible acollir-se al que disposa la legislació vigent, i intentarà que la durada mínima sigui suficient per cobrir la cobertura de desocupació. Així mateix i ateses les peculiaritats que suposa la inserció dins del sector de determinats col·lectius sense una formació adequada o adaptada als llocs de treball que cal cobrir, podran establir-se contractes a temps parcial fix discontinu, de conformitat amb el que disposa l'art. 16 de l'Estatut dels treballadors.

Art. 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 quan s'estimi que hi ha concurrència deslleial o quan es pacti la plena dedicació mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que l'empresa i la persona treballadora convinguin.

Quan la persona treballadora hagi rebut una especialització professional a càrrec de l'empresari/ària per posar en marxa projectes determinats per realitzar un treball específic, es podrà pactar entre tots dos la permanència en aquesta empresa durant un cert temps. L'acord no serà de durada superior a dos anys i es formalitzarà sempre per escrit. Si la persona treballadora abandona la feina abans del termini, l'empresari/ària té dret a una indemnització de danys i perjudicis.

Art. 44. Classificació i definició de categories professionals

COMISSIÓ PARITÀRIA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL: Es crea una comissió paritària composta per 10 membres, cinc en representació de la part empresarial i cinc en representació de la part social, amb la finalitat d'aclarir les qüestions que puguin sorgir de la implantació dels grups professionals i dels nivells que s'incorporen al present conveni. Els acords que s'adoptin al si d'aquesta Comissió seran incorporats al text del conveni col·lectiu a través de la seva aprovació per la Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació.

Art. 45. Període de prova

Serà d'aplicació el que disposen els articles 30 a 34, ambdós inclosos, de la resolució de 29 de desembre de 2021, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, BOE núm. 10, de 12 de gener de 2022.

Art. 46. Cessaments

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligades a posar-ho en coneixement d'aquesta, complint els terminis de preavís següents:

- a) Obrers/es no qualificats: 15 dies.
- b) Administratius/ves: 1 mes.



- c) Caps os titulats administratius/ves: 2 mesos.
- d) Tècnics no titulats: 2 mesos.
- e) Tècnics titulats: 2 mesos.

L'incompliment de l'obligació d'avisar amb la referida antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de la persona treballadora una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Quan una persona treballadora causi baixa a l'empresa, aquesta facilitarà 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, a fi de fer les comprovacions oportunes.

En el moment de la signatura de la liquidació, podrà assistir un representant legal de les persones treballadores si així ho requereix la persona treballadora.

Art. 47. Subrogació

1.- Aquest article només afectarà les empreses compreses en l'àmbit funcional del present conveni que mantinguin contractes amb: Administració pública, organismes o hospitals públics o empreses participades en exclusiva o almenys al 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:

- 1) Al final de la concessió d'una contracta de manteniment, conservació i/o serveis, les persones treballadores de l'empresa contractista sortint passaran a estar adscrites a la nova titular de la contracta, que se subrogarà en tots els drets i obligacions, sempre que es doni algun dels supòsits següents:

- a) Persones treballadores en actiu que prestin els seus serveis al centre de treball corresponent, que estiguin adscrites al centre i que portin prestant els seus serveis almenys dotze mesos abans del cessament de la contracta, així com persones treballadores fixes d'obra en els contractes de les quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei de manteniment que subroga, sempre que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos.
- b) Persones treballadores en què concorrin les circumstàncies establertes al paràgraf anterior i que es trobin en situació de vacances, IT, accident o excedència, sempre que hagin prestat els seus serveis al centre objecte de subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball.

- 2) Els supòsits anteriorment contemplats 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 es comptarà des del moment en què l'empresa entrant comuniqui fefaentment a la sortint, a través de telegrama o carta notarial, burofax o qualsevol mitjà que acrediti la comunicació, que és la nova adjudicatària del servei. En cas de no complir aquest requisit, l'empresa entrant se subrogarà automàticament i sense formalitats tot el personal que presti els seus serveis al centre de treball.

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

- 4) Documents que ha de facilitar l'empresa sortint a l'entrant:

- a.- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social. Respecte de les persones treballadores afectades, no estar-ho no afectarà la persona treballadora, i no serà, en cap cas, la nova empresa la responsable dels deutes que hagi pogut generar l'empresa cessant.
- b.- Fotocòpies de les dotze darreres nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.
- c.- Fotocòpia dels TC2 de cotització a la Seguretat Social dels dotze darrers mesos.
- d.- Relació de personal en què s'especifiquin 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 de documents degudament diligenciats per cada persona treballadora afectada en què es faci constar que aquesta ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació.

- 5) En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-lo amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el manteniment, la conservació o el servei, en el termini de dos anys des de la rescissió de la contracta, la nova adjudicatària haurà d'incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l'empresa anterior, sempre que es donin els requisits establerts en aquest article.

En cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació, per qualsevol causa, fos el de realitzar-lo amb personal propi, però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla les persones treballadores afectades de l'empresa fins aleshores prestadora del manteniment, la conservació i/o el servei de què es tracti.

- 2.- A les empreses que realitzen treballs per a l'administració o empreses públiques cada cop és més freqüent que en les contractacions de





serveis s'incloguin treballs que no són propis de l'activitat del metall, ni complementaris a aquesta, però que no obstant es troben dins les ofertes públiques juntament amb altres feines que sí que són pròpies de l'activitat principal de l'empresa.

En aquest context, es fa necessari establir de manera exclusiva per a aquelles empreses que realitzen la prestació de serveis per a l'Administració Pública, entitats públiques i empreses públiques, tant de l'Administració Estatal com Autònoma o Local, crear la categoria professional de peó/ona, entre les funcions de la qual hi ha la realització de treballs sense cap tipus de qualificació professional i que no encaixen en les funcions pròpies del sector siderometal·lúrgic.

Art. 48. Ascensos

Els ascensos s'ajustaran al règim següent:

1. L'ascens de les persones treballadores a llocs de treball que impliquin comandament o confiança serà de lliure designació per l'empresa, amb comunicació prèvia als representants de les persones treballadores.
2. Per ascendir a un grup professional superior, s'establiran sistemes de caràcter objectiu, prenent com a referència, entre d'altres, els elements 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.
3. En igualtat de mèrits i condicions, tenen prioritat les persones treballadores fixes en plantilla, i dins d'aquestes les de més antiguitat, llevat de circumstàncies objectives.

Art. 49. Treballs de categoria superior i inferior

1. La persona treballadora que realitzi funcions de categoria superior a les que corresponguin a la categoria professional que tingui reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any i vuit mesos, durant dos anys pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada.
2. Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ dels representants de les persones treballadores, pot reclamar davant la jurisdicció competent.
3. Quan s'exerceixen funcions de categoria superior però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, la persona treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment realitzi.
4. La consolidació prevista als apartats anteriors no s'aplicarà en els casos de substitucions de persones treballadores en situació d'IT, invalidesa provisional, excedència voluntària o forçosa, per sancions.
5. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari/ària necessita destinar la persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només ho pot fer pel temps imprescindible, mantenint la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants de les persones treballadores.

Art. 50. Roba de treball

Les empreses lliuraran a les seves persones treballadores tres equips anualment, un per a l'estiu i dos per a l'hivern (entenen-se per equip de treball jaqueta i pantalons, bata o granota), i les seves característiques i les dates d'entrega seran 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 ha, les persones treballadores, i que responguin millor a les necessitats del treball que la persona treballadora ha de realitzar per a cada funció.

L'equip d'estiu com a màxim s'haurà de lliurar abans del dia 30 de maig i el 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 major nombre d'equips o que aquests siguin els adequats.

Art. 51.- Jubilació parcial

Les empreses, en la mesura que sigui possible, promouran la jubilació parcial de les persones treballadores segons el que disposi la norma legal vigent en cada moment.

**Capítol VII
Drets sindicals****Art. 52. Dels sindicats**

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

La part econòmica admet la conveniència que totes les empreses afiliades a les seves organitzacions considerin tots els sindicats degudament implantats com a elements bàsics i circumstancials per afrontar a través d'ells les relacions necessàries entre les persones treballadores i l'empresa. Tot això sense desmèrit de les atribucions conferides per la llei i desenvolupades pels presents acords als representants legals de les persones treballadores.

Les empreses respectaran el dret de totes les persones treballadores a sindicar-se lliurement, i admetran que els afiliats/des al sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball. No poden subjectar l'ocupació d'una persona treballadora a la condició d'afiliat/ada o que renunciï a la seva afiliació sindical, i 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 què disposin d'afiliació, a fi que sigui distribuïda sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Art. 53. Dels delegats/ades sindicals

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

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

Art. 54. Funcions dels delegats/ades sindicals.

1. Representar i defensar els interessos del Sindicat al qual representen i dels afiliats/ades a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva Central Sindical i la Direcció de l'empresa, respectivament.
2. 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.
3. Tindran accés a les mateixes informacions i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'empresa i delegat/ada de Personal, d'acord amb allò regulat a través de la llei i estant obligats a guardar sigil professional en les matèries en que legalment sigui procedent.
4. Són escoltats per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores afiliades al sindicat.
5. Són escoltats i informats per l'empresa amb caràcter previ a:
 - 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 projectes o accions empresarials que puguin 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) Podran recaptar quotes als seus afiliats/des, repartir propaganda sindical i mantenir-hi reunions. Tot això fora de les hores efectives de treball.
 - d) Comptarà amb espais als taulers d'anuncis.

Art. 55. Participació en els convenis col·lectius

Als delegats/des sindicals o càrrecs de rellevància nacional, de les centrals reconegudes en el context present, implantades nacionalment i que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa, els seran concedits permisos per a aquestes a fi de facilitar-los la feina de negociadors i durant el transcurs de la negociació



esmentada, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

Art. 56. Comitès d'empresa i delegat/ada de personal. Definició

Els Comitès d'empresa i delegat/ada 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 la representació de les persones treballadores davant l'empresari/ària i davant l'Administració local, provincial o de l'Estat.

Art. 57. Del delegat/ada de personal

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

Igualment, hi pot haver un/a delegat/ada de personal en aquelles empreses o centres que tinguin entre sis i deu persones treballadores fixes, si així ho decidissin per majoria. Les persones treballadores triaran mitjançant sufragi lliure, secret i directe els/les delegats/des de personal en la quantia següent:

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

Art. 58. Funcions dels delegats/ades de personal

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

Art. 59. Garanties dels Comitès d'empresa i delegat/ada de personal

1. Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del Comitè o delegat/ada de personal a cada centre de treball per a l'exercici de les seves funcions. Es pot acumular el crèdit d'hores en un o diversos components, i es poden acumular aquestes hores mitjançant el seu còmput semestral, sempre que aquella persona en què recaigués aquesta acumulació no fos l'únic de la seva categoria o especialitat a l'empresa.
2. Les empreses posaran a lliure utilització dels delegats/ades i Comitès d'empresa taulers d'anuncis i informacions laborals i sindicals.
3. Els delegats/ades de personal i membres del Comitè d'empresa poden informar les persones treballadores fora de les hores de treball.
4. En tot el que no preveu aquest apartat per a aquesta matèria cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Art. 60. Competències dels Comitès d'empresa

1. El Comitè d'empresa té les competències següents:

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

També tindrà 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 les quals s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre seva aplicació.

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

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

- a) Reestructuració de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
 - b) Reduccions de jornada, així com el trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- Plans de formació professional de l'empresa.





- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i de control del treball.
- e) Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valorització de llocs de treball.

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

1.5 Conèixer els models de contracte de treball escrits que es facin servir a l'empresa, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

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

1.7 Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi 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 la resta de pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresari i els 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 previstes en aquest ordre i per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

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

Art. 61. Delegats/ades de prevenció

Els delegats/ades de Prevenció seran designats per i entre els representants de les persones treballadores i el seu número estarà d'acord amb l'escala següent:

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

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

Competències del/de la delegat/ada de Prevenció:

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

Facultats dels delegats/ades de Prevenció.

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu i els Inspectors/ores de Treball i Seguretat Social en la realització de les visites i verificacions que realitzin als centres de treball.
- Tenir accés, amb les limitacions previstes a la Llei, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions.
- Ser informats per l'empresari/ària sobre els danys produïts en la salut de les persones treballadores.
- Rebre de l'empresari/ària informació sobre les activitats de protecció i prevenció a l'empresa, així com proposar-li l'adopció de





mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut 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 es disposa en matèria de delegat/ada de prevenció a la normativa vigent que els regula. En cas que aquesta legislació pateixi una variació, novació o modificació, aquest article quedarà automàticament derogat i s'adaptarà a la nova redacció de la norma.

Art. 62. Quota sindical

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

Les persones treballadores interessades en la realització d'aquesta operació remetraran a la Direcció de l'empresa un escrit en què expressaran l'ordre de descompte i la quantia, el sindicat al qual pertanyen i l'entitat bancària, amb expressió del número de compte corrent o llibreta d'estalvis, on s'haurà d'ingressar la seva quota, o bé a través del delegat/ada Sindical, si existís a l'empresa.

Art. 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 tindran accés a efectes d'assessorament als Delegats/ades de Personal i Comitès d'empresa, en els casos de tramitació d'expedients de regulació d'ocupació i de conflicte col·lectiu.

Art. 64. Llei orgànica de llibertat sindical – LOLS

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

Art. 65. Comissió de salut laboral

Amb vista a l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals i salut laboral, s'estableix una Comissió formada per un representant de cadascuna de les centrals sindicals i de les patronals signants del present conveni que tindrà la consideració de consultiva, amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i persones treballadores vinculades pel present conveni.

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

Aquesta comissió haurà de requerir el concurs de totes aquelles empreses, organismes o institucions necessaris per al compliment eficaç de la normativa vigent en aquesta matèria.

Es fixa com a domicili d'aquesta comissió qualsevol dels domicilis de les parts signants d'aquest conveni.

Les empreses hauran de gestionar amb els organismes oficials la realització de revisions anuals per a les persones treballadores.

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

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a aquest efecte les parts signants del present preacord expressen el seu desig que totes les persones treballadores siguin tractades amb dignitat, i que no permetran ni toleraran 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'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment 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 on es respecti la dignitat de tots. Per part seva, les persones encarregades de cada departament hauran 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 i seran tractades amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha de dirigir, a elecció de la persona treballadora presumptament assetjada, a un membre del departament de recursos humans o de personal o un membre de la direcció de l'empresa. Així mateix, si la persona treballadora ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, seran considerats com a faltes molt greus. Si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant. En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada conforme al que disposa el precepte assenyalat.

Art. 67. Protocol per a la prevenció i el 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, un entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat, així com la 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) en sotmet 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, cosa que pot resultar, si es manté en el temps, en la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

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

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

Art. 68. Clàusula d'inaplicació del Conveni

En aplicació de l'Art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que en els supòsits de NO ACORD s'aplicarà el procediment establert a la norma legal referida i allò acordat al V ACORD SOBRE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS (SISTEMA EXTRAJUDICIAL), Resolució de 10 de febrer de 2012 de la Direcció General d'Ocupació, publicat al BOE de data 23 de desembre de 2012.

Art. 69. Solució de conflictes

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

Així mateix, les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats a l'acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el reglament de funcionament del dit 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 el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats a l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant seu el 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, se sotmetran expressament a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8 de l'esmentat reglament, segons resolució del director general de Treball de dia 8 de gener de 1998 i publicat al BOCAIB el 24 de gener de 1998.

CAPÍTOL VIII

Igualtat

Art. 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 d'oportunitats i de no discriminació reconegut als 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, en l'eliminació de barreres i en l'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 d'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 la funció de què es tracti.
- c) Quan es doni el supòsit previst a l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'elaborarà un pla d'igualtat que s'haurà de negociar a les empreses amb la representació legal de les persones treballadores amb l'elaboració del diagnòstic de situació, les mesures d'avaluació i el seguiment, per tal d'assolir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir una igualtat d'oportunitats real.

Serà 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 29.12.2021) 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 del present Conveni es comprometen a adoptar les mesures que s'estimin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions en base als principis següents:

- a. Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció i les condicions de treball.
- b. Prevenir, detectar i eradicar 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 es doni el supòsit previst a l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores que contindrà 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 coresponsable 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 es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat; per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i la informació que sigui necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'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 s'estableixi per reglament.

Art. 71. COMISSIONS NEGOCIADORES PLANS D'IGUALTAT

En cas de discrepàncies al si de les comissions negociadores dels plans d'igualtat, les parts d'aquesta comissió davant de qualsevol discrepància o desacord, prèviament a qualsevol actuació administrativa o judicial, sotmetran les qüestions de discrepància a la mediació del TAMIB.

Art. 72. Clàusula derogatòria

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

Art. 73. Clàusula final

S'acorda donar compliment del pactat a partir de la signatura del present Conveni col·lectiu.

Art. 74. MANIPULACIÓ DE COTXES ELÈCTRICS

Les tasques de manipulació que afectin el sistema elèctric d'aquests vehicles, en concret el sistema de bateries, han de ser intervinguts per oficials de primera o categories superiors. S'exceptua d'aquesta obligació la resta de tasques.

ANNEX I

Activitats Econòmiques de la Indústria i els Serveis del Metall (CNAE) Modificat per Resolució de 3.3.2009 (BOE 20.3.2009) i per Resolució de 5.4.2011 (BOE 15.4.2011).

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 ferroal·liatges 24.20 Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer 24.31 Estiratge en fred 24.32 Laminació en fred 24.33 Producció de perfils en fred per conformació amb plegatge 24.34 Trefilat 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 ferri 24.46 Processament de combustibles nuclears 24.51 Foneria de ferro 24.52 Foneria d'acer 24.53 Foneria de metalls lleugers 24.54 Foneria d'altres metalls no ferri 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, excepte calderes de calefacció central 25.40 Fabricació d'armes i municions 25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; pulverimetallúrgia 25.61 Tractament i revestiment de metalls 25.62 Enginyeria mecànica per compte de tercers 25.71 Fabricació d'articles de ganiveteria i coberteria 25.72 Fabricació de panys i ferramentes 25.73 Fabricació d'eines 25.91 Fabricació de bidons i botes 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 cargolam 25.99 Fabricació d'altres productes metàl·lics ncaa 26.11 Fabricació de components electrònics 26.12 Fabricació de circuits impresos ensamblats

71 26.20 Fabricació d'ordinadors i equips perifèrics 26.30 Fabricació d'equips de telecomunicacions 26.40 Fabricació de productes electrònics de consum 26.51 Fabricació d'instruments i aparells de mesura, verificació i navegació 26.52 Fabricació de rellotges 26.60 Fabricació d'equips de radiació, electromèdics i electroterapèutics 26.70 Fabricació d'instruments d'òptica i equip fotogràfic 26.80 Fabricació de suports magnètics i òptics* * Només “la fabricació de suports per a disc dur”. 27.11 Fabricació de motors, generadors i transformadors elèctrics 27.12 Fabricació d'aparells de distribució i control elèctric 27.20 Fabricació de piles i acumuladors elèctrics 27.31 Fabricació de cables de fibra òptica 27.32 Fabricació d'altres fils i cables electrònics i elèctrics 27.33 Fabricació de dispositius de cablatge 27.40 Fabricació de làmpades i aparells elèctrics d'il·luminació 27.51 Fabricació d'electrodomèstics 27.52 Fabricació d'aparells domèstics no elèctrics 27.90 Fabricació d'altres materials i equips elèctrics 28.11 Fabricació de motors i turbines, excepte els destinats a aeronaus, vehicles automòbils i ciclomotors 28.12 Fabricació d'equips de transmissió hidràulica i pneumàtica 28.13 Fabricació d'altres bombes i compressors 28.14 Fabricació d'altres aixetes i vàlvules 28.15 Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió 28.21 Fabricació de forns i cremadors 28.22 Fabricació de maquinària d'elevació i manipulació 28.23 Fabricació de màquines i equips d'oficina, excepte equips informàtics 28.24 Fabricació d'eines elèctriques manuals 28.25 Fabricació de maquinària de ventilació i refrigeració no domèstica 28.29 Fabricació d'altra maquinària d'ús general ncaa 28.30 Fabricació de maquinària agrària i forestal 28.41 Fabricació de màquines eina per a treballar el metall 28.49 Fabricació d'altres màquines eina 28.91 Fabricació de maquinària per a la indústria metal·lúrgica 28.92 Fabricació de maquinària per a les indústries extractives i de la construcció.

72 28.93 Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, les begudes i el 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 del cautxú 28.99 Fabricació d'altra maquinària per a usos específics ncaa 29.10 Fabricació de vehicles de motor 29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs 29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor 29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor 30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants 30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport 30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari 30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària 30.40 Fabricació de vehicles militars de combat 30.91 Fabricació de motocicletes 30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat 30.99 Fabricació d'altres materials de transport ncaa 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 siguin de metall 31.03 Fabricació de matalassos 31.09 Fabricació d'altres mobles* * “La fabricació de

cadres 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 semblants 32.13 Fabricació d'articles de bijuteria i articles semblants 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 ncaa * * 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'altres materials 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 de baranes, senyals de trànsit i similars a les obres de superfície, en carrers, carreteres, autopistes, ponts i túnels”, si l'empresa que ho instal·la realitza aquesta activitat exclusivament. 42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i subterrànies* * En aquells casos en què l'assemblatge, la instal·lació o el muntatge dels rails o accessoris els realitza l'empresa que els fabrica. 42.13 Construcció de ponts i túnels* * “La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades”, quan la instal·lació o el muntatge els realitza 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, la instal·lació i/o la fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes. 42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil ncaa * * Aquells casos de “construcció d'instal·lacions industrials, com refineries o plantes químiques, excepte edificis.” 43.21 Instal·lacions elèctriques 43.22 Fontaneria, instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat 43.29 Altres instal·lacions en obres de construcció 43.32 Instal·lació de fusteria* * Només la instal·lació de fusteria metàl·lica. 43.99 Altres activitats de construcció especialitzada ncaa

74 45.11 Venda d'automòbils i vehicles de motor lleugers* * Aquells casos en què, juntament amb aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i manteniment. 45.19 Venda d'altres vehicles de motor* * Aquells casos en què, juntament amb 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 relacionats amb l'assessorament tècnic 71.20 Assajos i anàlisis tècnics 80.20 Serveis de sistemes de seguretat 81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions 81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis* * Només la neteja industrial. 93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i dels 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 de casa 95.25 Reparació de rellotges i joieria 95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic

ANNEX II

Faltes i sancions

1. 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 es classificarà atenent la seva importància, transcendència i intenció com a lleu, greu o molt greu.

2. Falta lleu

Es consideren faltes lleus les següents:

- D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació durant el període d'un mes.
- No notificar amb caràcter previ o, si escau, dins de les 24 hores següents a la falta, llevat de cas de força major, la raó de l'absència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- L'abandonament del servei sense causa justificada, fins i tot durant un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest, es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o a companys/es de treball o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.



- d) Petits descuits en la conservació del material.
- e) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
- g) Discutir violentament amb els companys/es dins de la jornada de treball.
- h) Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
- i) Manca d'higiene o neteja personal.

3. Faltes greus

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

4. 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, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori, tant als companys/es de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de l'empresa o qualsevol altra classe de delictes comuns que pugui implicar per a l'empresa desconfiança envers el seu autor, llevat que hagi estat absolt d'aquests delictes.
- e) La simulació de malaltia o d'accident. S'entendrà sempre que hi ha falta quan una persona en baixa per aquests motius faci feines de qualsevol índole per compte propi o aliè. També s'inclourà en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- f) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant la feina.
- g) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys dades de reserva obligada.
- h) Realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- i) Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
- j) Causar accidents greus per imprudència o negligència.
- k) Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat sense avís previ.
- l) La disminució no justificada en el rendiment de treball.
- m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi en el període d'un trimestre i hagi estat sancionada.
- n) La manca d'higiene i neteja continuada i habitual de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys/es de feina.
- o) Les conductes descrites als articles 67 i 68 del present Conveni col·lectiu.

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estableix aquest Conveni. La sanció de falta greu i molt greu requerirà la comunicació per escrit a la persona treballadora, en què es faran 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 podrà dilatar fins a sis mesos després de la data de la imposició.

**Sancions**

Les sancions màximes que es poden imposar a les persones que incorrin en les faltes seran 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 la seva comissió.

ANNEX III

	TAULES 2023			
GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	2549,43	7,14	37703,55
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat)*	2427,78	6,79	35903,57
	1.3 (Pèrits/tes) *	2315,38	6,5	34247,61
2	2.1 (Cap de 1a) *	1864,33	5,25	27576,29
	2.2 (Graduat/da social) *	1796,47	5,08	26580,42
	2.3 (Cap de taller) *	1771,31	4,97	26197,46
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	1678,87	4,73	27835,63
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1564,8	6,79	23735,60
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1547,88	4,35	22898,21
4	4.1 (Ofic. 1r Admin, Mestre/a 2a) *	1466,37	4,07	21678,01
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1446,91	4,15	21421,47
	4.3 (Encarregat/ada, Cap de magatzem) *	1426,51	4,05	21108,83
	4.4. (Viatjant/a comercial) *	1412,97	3,99	20903,85
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	45,58	3,88	20324,4
	5.2 (Ofic. de 1a, Xofer/a Camió)	44,70	3,79	19933,45
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	43,74	3,67	19491,62
	5.4 (Xofer/a Turisme, Ofic. de 2a)	42,61	3,63	18997,85
	5.5. (Oficial/a 2n/a admin., Delin. de 2a) *	1283,05	3,38	18977,80
6	6.1 (Capatàs/assa de peons/ones)	40,82	3,52	18220,24
	6.2 (Oficial/a de 3a)	40,41	3,40	18010,92



	6.3 (Especialista)	39,09	3,34	17433,85
	6.5 (Caporal/a guardes, Llistar/a) *	1213,62	3,40	17947,98
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	38,44	3,29	17144,34
	7.2 (Xofer/a moto, Peó/ona ord.)	38,12	3,29	17009,72
	7.3 (Aux. Administratiu/iva) *	1172,77	3,34	17357,68
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1158,55	3,14	17107,76
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1154,97	3,26	17085,55

	TAULES 2024			
GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	2651,41	7,43	39211,69
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat) *	2524,89	7,06	37339,71
	1.3 (Pèrits/tes) *	2408,00	6,76	35617,51
2	2.1 (Cap de 1a) *	1938,91	5,46	28679,36
	2.2 (Graduat/da social) *	1868,33	5,29	27643,64
	2.3 (Cap de taller) *	1842,17	5,17	27245,35
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	1746,02	4,92	25829,05
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1627,39	7,06	24685,02
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1609,80	4,53	23814,14
4	4.1 (Ofic. 1r Admin, Mestre/a 2a) *	1525,02	4,23	22545,13
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1504,79	4,31	22278,33
	4.3 (Encarregat/ada, Cap de magatzem) *	1483,57	4,21	21953,19
	4.4. (Viatjant/a comercial) *	1469,49	4,15	21740,01
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	47,41	4,04	21137,37
	5.2 (Ofic. de 1a, Xofer/a Camió)	46,49	3,94	20730,79
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	45,49	3,82	20271,29
	5.4 (Xofer/a Turisme, Ofic. de 2a)	44,31	3,77	19757,76
	5.5. (Oficial/a 2n/a admin., Delin. de 2a) *	1334,37	3,52	19736,92
6	6.1 (Capatàs/assa de peons/ones)	42,45	3,66	18949,05
	6.2 (Oficial/a de 3a)	42,03	3,53	18731,36
	6.3 (Especialista)	40,65	3,47	18131,20
	6.5 (Caporal/a guardes, Llistar/a) *	1262,17	3,53	18665,90
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	39,98	3,42	17830,11
	7.2 (Xofer/a moto, Peó/ona ord.)	39,65	3,42	17690,11
	7.3 (Aux. Administratiu/iva) *	1219,68	3,47	18051,99
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1204,89	3,27	17792,07
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1201,17	3,39	17768,97

	TAULES 2025			
GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	2757,47	7,73	40780,16
	1.2 (Pèrits/es amb responsabilitat) *	2625,89	7,34	38833,33
	1.3 (Pèrits/tes) *	2504,32	7,03	37042,22
2	2.1 (Cap de 1a) *	2016,46	5,68	29826,52
	2.2 (Graduat/da social) *	1943,06	5,50	28749,38



	2.3 (Cap de taller) *	1915,85	5,38	28335,17
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	1815,86	5,12	26862,22
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1692,49	7,34	25672,42
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1674,19	4,71	24766,21
4	4.1 (Ofic. 1r Admin, Mestre/a 2a) *	1586,02	4,40	23446,94
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1564,98	4,48	23169,47
	4.3 (Encarregat/ada, Cap de magatzem) *	1542,91	4,38	22831,31
	4.4. (Viatjant/a comercial) *	1528,27	4,32	22609,61
5	5.1 (Xofer/a de camió grua)	49,30	4,20	21982,87
	5.2 (Ofic. de 1a, Xofer/a Camió)	48,35	4,10	21560,02
	5.3 (Capatàs/assa d'especialistes)	47,31	3,97	21082,14
	5.4 (Xofer/a Turisme, Ofic. de 2a)	46,08	3,92	20548,07
	5.5. (Oficial/a 2n/a admin., Delin. de 2a) *	1387,75	3,66	20526,39
6	6.1 (Capatàs/assa de peons/ones)	44,15	3,80	19707,01
	6.2 (Oficial/a de 3a)	43,71	3,67	19480,61
	6.3 (Especialista)	42,28	3,61	18856,45
	6.5 (Caporal/a guardes, Llistar/a) *	1312,65	3,67	19412,53
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	41,58	3,55	18543,32
	7.2 (Xofer/a moto, Peó/ona ord.)	41,23	3,55	18397,72
	7.3 (Aux. Administratiu/iva) *	1268,46	3,61	18774,07
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1253,08	3,40	18503,75
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1249,22	3,53	18479,73

