



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

9368

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears

Antecedents

1. El 14 d'agost de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de forns i les pastisseries de les Illes Balears.
2. El 17 d'agost de 2026, el senyor Juan Antonio Marimón Pizà, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. Els articles 90.2 i 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict 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, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió en castellà és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió en català n'és una traducció.
4. Ordenar la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (17 de setembre de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)



**CONVENI COL·LECTIU DEL METALL DE LES ILLES BALEARS
2026 - 2029****CAPÍTOL I****ÀMBITS, REVISIÓ, VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I GARANTIES PERSONALS****Article 1r. 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 duen a terme la seva activitat, tant en processos de fabricació, elaboració o transformació com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, emmagatzematge o posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, que es relacionin amb el sector del metall. D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni les activitats i productes següents: metal·lúrgia, siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la 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 perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació, i tota mena d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics. Formen part també d'aquest àmbit les empreses dedicades a l'enginyeria, serveis tècnics d'enginyeria, anàlisi, inspecció i assajos, fabricació, muntatge o manteniment, que es duen 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 esteses de línies de conducció d'energia, de cables i xarxes de telefonia, informàtica, satel·litàries, senyalització i electrificació de ferrocarrils, instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i de fred industrial, canonades, calefacció i altres activitats auxiliars i complementàries del sector. Així mateix, s'hi inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugat, grues-torre, plaques solars, i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; joc de coberts i parament; manyeria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; llums i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació i reciclatge de matèries primeres secundàries metàl·liques, així com aquelles altres activitats específiques o complementàries del sector. Igualment, s'hi inclouen les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment o muntatge d'equipaments industrials, fusteria metàl·lica, caldereria, mecanització i automatització, incloses en el sector o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja industrial. De la mateixa manera, estan compreses dins el sector les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; les ITV i aquelles de caràcter auxiliar, complementàries o afins, directament relacionades amb el sector. És també d'aplicació a la indústria metal·logràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics i conjunt de pots, quan en la fabricació s'utilitzi xapa d'un gruix superior als 0,5 mm. Queden fora de l'àmbit del Conveni les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització. També hi 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 a més és d'aplicació a les persones treballadores que efectuïn aquestes activitats. Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector de forma habitual (no ocasional o accessòria) es veuen també afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni, encara que cap d'aquestes activitats no sigui principal o prevalent. En aquests dos últims supòsits s'han d'aplicar a les persones treballadores afectades les condicions que estableix aquest Conveni, sens perjudici d'aquelles que es regulen en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin d'aplicació i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada persona treballadora.

Les activitats abans assenyalades que s'integren en el camp d'aplicació d'aquest Conveni estan incloses a l'annex I. Els CNAE que recull 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 en la classificació nacional d'activitats econòmiques.

Article 2n. Àmbit territorial

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

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

Aquelles empreses que tenen vigent un conveni col·lectiu propi amb estipulacions més favorables i retribucions superiors en còmput anual per a les persones treballadores de les que estableix aquest Conveni es continuaran regint en tots els aspectes amb el seu propi.

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

Article 3r. Àmbit personal

Aquest Conveni s'aplica a les empreses i a les persones treballadores que comprenen els articles anteriors esmentats d'aquest Conveni col·lectiu.



Aquest document ha estat negociat d'una banda i en representació dels sindicats Federació d'UGT FICA Balears, Federació de CCOO Indústria Balears i Federació d'USO Indústria Balears. I d'altra banda la representació empresarial FEBAME.

Article 4t. Àmbit temporal (vigència i durada)

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2026 i té una durada fins al 31 de desembre de 2029, excepte en aquelles matèries que es disposa el contrari, com l'import de les hores extraordinàries, l'entrada en vigor del qual és la data de publicació d'aquest Conveni en el BOCAIB.

Article 5è. Denúncia i pròrroga

La denúncia d'aquest Conveni o, si escau, de les pròrrogues anuals, s'ha de fer en les condicions i formes legalment vigents, i cal denunciar-lo com a mínim amb un mes d'antelació a l'acabament de la seva vigència o, si escau, de les pròrrogues. En qualsevol cas aquest Conveni, amb independència de la denúncia, ha d'iniciar la seva negociació dos mesos abans del 31 de desembre de 2029.

Tanmateix, un cop complert el requisit esmentat i vençut el terme de la vigència del Conveni, s'ha de continuar aplicant en els seus propis termes fins que s'estableixi el nou conveni que l'hagi de substituir, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. Si no sorgeix cap denúncia, aquest Conveni queda prorrogat tàcitament per períodes anuals successius.

En el cas que existeixi una pròrroga del Conveni, la taula salarial que s'hi estableix s'ha de revisar automàticament a les dues columnes amb efecte primers d'any en què es tracti, mitjançant l'aplicació d'un increment igual al percentatge d'augment de l'IPC que preveu el Govern en còmput estatal.

Si, en finalitzar l'any en qüestió, l'IPC esmentat ha patit un augment superior al que preveu el Govern, s'ha d'aplicar una revisió salarial amb efecte l'1 de gener, igual a la diferència existent entre l'IPC previst i l'IPC resultant.

Article 6è. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerats globalment en el seu conjunt. En conseqüència, si per l'aplicació de normes legalment vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o qualsevol altra, no és possible l'aprovació o l'aplicació d'algun dels pactes establerts o se n'imposa la modificació, la comissió negociadora del Conveni, previ informe preceptiu de la comissió paritària d'interpretació i vigilància, si està constituïda, s'ha de reunir per considerar si cal alguna modificació, i mantenir la vigència de la resta de l'articulat del Conveni; o si, al contrari, la modificació d'un o de diversos pactes obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts haguessin fet. En aquest supòsit, la reunió de la comissió negociadora ha de tenir lloc dins dels deu dies següents a la data de suspensió o de denegació de registre, publicació o modificació d'algun dels pactes d'aquest Conveni prèvia petició d'algunes de les parts.

Article 7è. Garanties personals

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

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides les empreses poden ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en aquest Conveni. En el cas que les millores esmentades siguin més beneficioses als augments concedits, s'ha d'absorbir només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni.

Les disposicions legals futures que suposen una variació econòmica en tot o en algun dels conceptes retributius o que suposi la creació d'altres de nous únicament tenen eficàcia pràctica si, en considerar-los en la seva totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest Conveni; en cas contrari, cal entendre que queden absorbides per les millores que s'hi pacten.

CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8è. 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.

Sens minva de l'autoritat que correspon a la direcció de l'empresa o als seus representants, els representants legals de les persones treballadores tenen les funcions d'assessorament, orientació i proposta en el que es relaciona amb l'organització i racionalització del treball.

8.1. Etapes d'organització

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

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

L'empresa ha de fer atenció constant a la formació professional a la qual té dret el personal i al deure de completar i de 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.

Article 9è. Simplificació del treball

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

Article 10è. Anàlisi de rendiments correctes d'execució

Un cop determinat el sistema d'anàlisi i control de rendiments personals, la persona treballadora els ha d'acceptar preceptivament, tanmateix aquells que estiguin disconformes amb els resultats poden presentar la reclamació corresponent. A aquest efecte, cal constituir una comissió mixta amb membres dels representants legals de les persones treballadores i representants de la direcció de l'empresa, que ha d'entendre sobre les reclamacions individuals nascudes de l'aplicació del sistema.

En cas que no s'arribi a un acord en el si de l'empresa, les parts han d'actuar de conformitat.

Article 11è. Rendiments

La fixació d'un rendiment òptim ha de tenir per objecte limitar l'aportació del personal en la màxima mesura que no li suposi un perjudici físic o psíquic al llarg de tota la vida laboral, i se sobreentén que es tracta de les tasques que cal desenvolupar en cada lloc per una persona treballadora normalment capacitada i coneixedora de la feina del lloc esmentat. En cada cas el rendiment mínim exigible o normal és el 75 % del rendiment òptim, i l'ha d'assolir la persona treballadora després del període d'adaptació necessari; i s'entén per període d'adaptació l'interval de temps que ha de transcórrer normalment perquè la persona treballadora que s'especialitza en una tasca determinada pugui assolir l'activitat mínima. En cas que sorgeixin divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, ha d'intervenir la comissió mixta creada a l'efecte d'aquest Conveni.

Un cop transcorregut el període d'adaptació, si encara no s'ha assolit el rendiment mínim, cal efectuar 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 a això calgui acomplir tasques professionalment anàlogues a les que tenen encomanades habitualment.

Article 12è. Revisió de temps i rendiments

La revisió de temps i rendiments s'ha d'efectuar sempre per algun dels fets següents:

- 1r Per reforma dels mètodes o procediments industrials o administratius de cada cas.
- 2n Quan s'ha incorregut de manera manifesta o indubtable en un error de càlcul o de mesurament.
- 3r Si en la feina hi ha hagut 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 és una conseqüència dels estudis de divisió del treball, l'anàlisi de rendiments i la plena ocupació de cada persona treballadora,

que ha de dur a terme la direcció de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats, sempre que es compleixi la condició que cap persona treballadora no està 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 la modificació esmentada n'implica una reducció, cal tenir en compte les normes següents:

1r 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.

2n Tota reducció de plantilla que suposa un cessament de personal s'ha de regular pel que determinen les disposicions legals en vigor.

Article 13è. Anàlisi, valoració i classificació de tasques

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

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

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

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

Una vegada efectuada la valoració de llocs de treball en què han d'intervenir els representants legals de les persones treballadores, cada lloc l'ha d'ocupar, si escau, per la persona que habitualment l'exercia. No obstant el que s'exposa, si per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etcètera, cal el trasllat d'aquella persona que ocupa el lloc, cal ajustar-se al que determina l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 14è. Incentius

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

Article 15è. Règim de remuneració

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

Quan una persona treballadora actua dins de qualsevol sistema d'incentius en empreses no racionalitzades i no pot fer la seva feina per demores independents a la seva voluntat, com ara la falta de materials, l'espera de peces i recepció d'ordres, errors en els càlculs de preparació de la feina o causes anàlogues, ha de percebre, si escau, el salari fixat per al seu grau de qualificació, o si no n'hi ha, el del seu salari professional incrementat amb el 25 % del salari base a temps. En passar a altres llocs amb treball a incentiu ha de percebre el que li correspon al lloc nou. Quan les tarifes per l'empresa siguin de conformitat amb les persones treballadores, cal posar-ho en vigor en el moment fixat. Contra el seu acord, els interessats poden interposar un recurs davant la Secció Social del Tribunal d'Instància.

Article 16è. Revisió de tarifes d'incentius

La revisió de tarifes d'incentius es pot efectuar quan ocorrin 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 han de ser efectuades davant els representants legals de les persones treballadores.



Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, preufets o tasques, les persones treballadores han de continuar amb les tarifes anteriors, se'n liquidaran provisionalment els guanys 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'han d'aplicar les noves tarifes des del primer moment, encara que existeixin només a títol provisional, si bé es garanteix en aquest període a les persones treballadores en concepte de remuneració per incentius la mitjana que han obtingut en el semestre anterior i, en cas de no haver-hi noves tarifes perquè estan en estudi, percebran mentre duri la situació aquesta mitjana del semestre anterior.

CAPÍTOL III

MOBILITAT I DESPLAÇAMENTS

Article 17è. Mobilitat geogràfica

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

Article 18è. Mobilitat personal

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

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

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

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

- a) A petició de la persona treballadora afectada. La mobilitat del personal que té l'origen en aquesta causa requereix la sol·licitud escrita de la persona treballadora. En cas que s'hi accedeixi per part de la direcció s'ha d'assignar la categoria i el salari de la nova destinació, sense que tenguin dret a cap indemnització.
- b) Per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora. Quan la mobilitat té l'origen en aquesta causa cal ajustar-se al que s'ha convingut per escrit entre ambdues parts.
- c) Per necessitat del servei. En els casos en què, per l'aplicació de nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada de les persones treballadores, crisi de mercat, agrupació d'instal·lacions o del personal en funció d'una productivitat més gran, calgui efectuar mobilitat del personal, s'ha de respectar a la persona treballadora afectada el salari assignat per l'empresa a la seva categoria professional o a la seva persona, amb independència del lloc de treball que passi a ocupar, i s'ha de regir, pel que fa a la resta de condicions econòmiques, per les del nou lloc de treball.

En el cas d'un canvi d'un departament a un altre, s'han de respectar els més antics, dins de la categoria i grup corresponent.

En el cas que el trasllat de personal porti aparellat un canvi de domicili, la persona treballadora té dret que se li abonin les despeses de trasllat, tant pròpies com de la família i els efectes, i a més ha de percebre una indemnització equivalent a dues mensualitats del seu salari. Així mateix, l'empresa ha de compensar la diferència d'import del lloguer de l'habitatge nou.

Aquesta facultat únicament la pot exercir l'empresa amb aquelles persones que portin al seu servei menys de deu anys i tan sols una vegada a cada un d'ells.

Si el canvi del lloc és provisional, la persona treballadora ha de percebre el salari corresponent a la seva categoria i la prima que assoleixi al lloc nou. Tanmateix, si el nou lloc de treball no és per incentius, s'ha de garantir a la persona treballadora la prima que estava percebent. En el cas que el canvi de lloc de treball s'efectuï en una empresa amb avaluació del lloc de treball, s'ha de garantir a la persona treballadora el salari de qualificació que tenguin assignat anteriorment i, pel que fa a la prima, s'ha d'ajustar al que disposa el cas precedent.

d) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què calgui efectuar mobilitat de personal pel que fa a la capacitat disminuïda de la persona treballadora i quan tenguin l'origen en alguna malaltia professional o accident de treball no imputable a la persona, o bé desgast físic natural com a conseqüència d'una vida de servei dilatada a l'empresa, la persona treballadora ha de continuar percebent





la retribució de la seva categoria professional i, en cas que l'empresa compti amb avaluació de llocs de treball, ha de percebre el salari de qualificació corresponent en el moment de canviar de lloc, a dos nivells com a màxim per sota del que estava percebent.

Article 19è. Sortides, viatges i dietes

A 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 d'aquelles on s'ubiqui l'empresa o el taller, se'ls ha d'abonar com a import màxim i sempre que aportin el justificant degut de l'import en els mateixos termes que exigeixi l'Agència Tributària.

Mitja dieta:

- ANY 2026: 13,65 €
- ANY 2027: 14,26 €
- ANY 2028: 14,91 €
- ANY 2029: 15,50 €

Dieta completa:

- ANY 2026: 39,90 €
- ANY 2027: 41,70 €
- ANY 2028: 43,60 €
- ANY 2029: 45,30 €

Els dies de sortida reporten una dieta idèntica i els d'arribada queda reduïda a la meitat quan l'interessat pernocta en el seu domicili, llevat que hagi de fer fora els dos àpats principals.

Si les feines s'efectuen de tal manera que la persona treballadora només ha de fer fora del lloc habitual l'àpat del migdia, percebrà mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada són sempre a compte de l'empresa, que està obligada a facilitar el bitllet. Si per circumstàncies especials les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de la dieta, l'excés l'ha d'abonar l'empresa, prèvia justificació per la persona treballadora. No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es duguin a terme en locals pertanyents a la mateixa empresa, en la qual no es prestin serveis habituals, si no estan situats a una distància que excedeixi els tres quilòmetres de la localitat on està ubicada l'empresa. Encara que superi la distància esmentada, no es merita dieta quan la localitat en què s'hagi de prestar eventualment la feina sigui 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 facin en locals que no siguin els habituals, l'empresa ha d'abonar sempre les despeses de locomoció o proporcionar els mitjans adequats de desplaçament.

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

Article 20è. Desplaçaments

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

- ANY 2026: 0,32 €
- ANY 2027: 0,33 €
- ANY 2028: 0,34 €
- ANY 2029: 0,36 €

Article 21è. Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació

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

La comissió esmentada es reuneix a instàncies de qualsevol de les organitzacions representades. La part que vulgui una reunió ha de remetre una cita a les altres parts amb una antelació mínima de quinze dies, on s'expressi l'ordre del dia i els assumptes que cal tractar. Les funcions



específiques de la comissió paritària són, entre d'altres, les següents:

- a) Vigilància del que s'ha pactat.
- b) Interpretació del conveni.
- c) Incorporació al Conveni del que s'ha acordat en la comissió paritària de classificació professional segons l'article 27 d'aquest conveni.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni s'ha de sotmetre a aquesta comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació.

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

CAPÍTOL IV

JORNADA, GUÀRDIES, VACANCES, LLICÈNCIES, INCAPACITAT TEMPORAL I EXCEDÈNCIES

Article 22è. Jornada

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

La jornada anual pactada es distribueix setmanalment, de dilluns a divendres. En aquelles empreses on ja hi hagi acords col·lectius en els quals es recull una jornada distribuïda diferent de l'assenyalada, aquesta s'ha de distribuir mitjançant el que estableixen els acords esmentats. En aquelles empreses en què no hi hagi aquests acords i es necessiti implantar un model diferent de jornada, s'ha de fixar mitjançant un acord amb la representació legal de les persones treballadores i, si no n'hi ha, amb les persones treballadores de l'empresa.

2n. No obstant el que s'especifica en el punt anterior, les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, quan les circumstàncies de la producció / mercat així ho exigeixin, tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la formen, podran disposar, de la jornada habitual que preveu el número anterior, de 215 hores anuals de treball efectiu per a cada persona treballadora per fer les tasques fora de la jornada que amb caràcter general s'ha fixat. Les hores que formen la bossa horària de 215 hores formen part del nombre d'hores anuals de jornada anual màxima que recull aquest article, de tal manera que la seva utilització s'ha de fer dins dels marges de l'any corresponent.

D'aquestes 215 hores anuals efectives a disposició de les empreses, només poden ser utilitzades dues cada dia de dilluns a divendres i vuit el dissabte, amb un màxim setmanal de 10 hores.

La utilització d'aquestes hores s'ha de fer respectant els períodes mínims de descans diari i setmanal que fixa aquest conveni.

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

3r. Les persones treballadores en les quals transcorri 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 bé minusvàlids.
- b) En cas de malaltia greu del cònjuge o dels parents fins a primer grau de consanguinitat.

4t. Les empreses han de comunicar a les persones treballadores, amb una antelació de cinc dies hàbils, la intenció de disposar de les hores necessàries de la bossa de 215 hores de distribució irregular, al·legant la circumstància o les circumstàncies de la producció / mercat que en justifiquin aquest ús. En els casos en què les circumstàncies productives esmentades reuneixin el caràcter d'urgència, sempre que la mesura no tenguí una durada superior a dos dies consecutius, la comunicació referida es podrà efectuar amb un dia d'antelació.

5è. Quan sorgeixin divergències a l'hora d'aplicar les normes que preveu aquest article sobre distribució irregular de la jornada prevista, qualsevol de les parts pot anar al TAMIB per fer servir els seus procediments a fi de resoldre-les. En aquells casos en els quals quedi acreditat que la utilització de les hores a disposició s'ha fet amb mala fe, la persona treballadora o els afectats es poden presentar davant la instància del TAMIB. Si s'acredita aquesta circumstància, les hores esmentades són considerades com a extraordinàries i han de ser abonades en aquest sentit, i s'entén que les utilitzades s'han descomptat de la bossa horària referida.



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

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

Els dies de lliurança es determinen de mutu acord entre les empreses i les persones treballadores o els seus representants legals.

8è. Les empreses i la representació legal de les persones treballadores, o bé les 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 pugui haver-hi sobre la jornada anual efectiva de 1.770 hores.

9è. La compensació dels excessos de jornada anual, si n'hi ha hagut, s'ha de pactar anualment abans del 28 de febrer de l'any següent entre la representació legal de les persones treballadores i la direcció de l'empresa.

10è. INICI I FINAL DE JORNADA: cal ajustar-se a la normativa legal vigent i, si no n'hi ha, als usos i costums existents en aquesta matèria, o bé als que s'han pactat en el si de les empreses.

11è. TEMPS DE JORNADA DE LES PERSONES TREBALLADORES EXPOSADDES: cal ajustar-se al que marca l'annex III del Reial decret 612/2024, de 2 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.

Article 23è. Servei de guàrdia, reforços i intervencions planificades

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

Les empreses han de pactar la realització d'aquests serveis amb la representació legal de les persones treballadores i, en absència de representació legal, amb les persones treballadores. Els pactes duts a terme per les empreses anteriorment a la data de vigència d'aquest Conveni continuen vigents en els termes que es van pactar en el seu dia.

Article 24è. Descans

El descans mínim per a la persona treballadora que treballi ininterrompudament durant sis hores és de quinze minuts. Si es tracta de jornada interrompuda, el descans està determinat segons expressa l'article 22 d'aquest Conveni. Tret del cas d'urgència o de necessitat preemptòria, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent, han de transcórrer com a mínim dotze hores, i a aquest efecte es computen tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats ha de romandre la persona treballadora en l'acompliment del seu treball el temps necessari fins a la possible substitució, si el canvi no s'ha portat a efecte pel relleu entrant.

Article 25è. Vacances

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

2n. El període per gaudir-ne s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari o l'empresària i els representants de les persones treballadores o la persona treballadora, que també pot convenir dividir el període total en dos.

a) Per acord entre l'empresari o empresària i els representants de les persones treballadores es poden fixar els períodes de vacances de tot el personal, ja sigui en torns organitzats successivament, ja sigui amb la suspensió total d'activitats laborals, sense més excepcions que les tasques de conservació, reparació o similars.

b) Si existeix un desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que li correspongui per gaudir-ne.

c) El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. La persona treballadora ha de conèixer les dates que li corresponen tres mesos abans, almenys, de l'inici del gaudi.

d) Aquelles persones treballadores desplaçades fora del territori espanyol han d'iniciar les vacances on hi hagi ubicat el centre de treball de l'empresa.

En matèria de vacances, el que no preveu aquest article de manera específica es regula 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 últims sis mesos.

Article 26è. Llicències

En matèria de llicències i de permisos, cal ajustar-se al que disposa en cada moment l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny (BOE del 4 de desembre de 2025). A manera enunciativa, s'esmenten els següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Cinc dies 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.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

A més dels que regulen l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, en aquest Conveni col·lectiu s'estableixen els següents:

- e) Quan en els supòsits a), b) i c) la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, fora de l'illa, el termini és de dos dies naturals més.
- f) Un dia per casament de pare o mare, fills o filles, germans o germanes sempre que se celebri en dies feiners.

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

- g) Pel temps indispensable per complir un deure de caràcter públic i personal, quan consti en una norma legal o convencional per períodes determinats, cal atènyer-se al que el deure disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de prestar el treball corresponent en més d'un 40 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa, que dona dret a conservar el lloc de treball i l'antiguitat. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic. Si l'absència a la feina pel motiu abans assenyalat no assoleix el 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 % té la consideració de llicències no retribuïdes.

- h) 12 hores anuals, preavisant amb temps i amb una justificació oficial posterior del temps invertit per assistència mèdica a metges de capçalera de la Seguretat Social, assistència a metges o especialistes mèdics privats, acompanyament de fills menors o familiars persones dependents a visites mèdiques. Pel temps indispensable per a assistència d'especialistes de la Seguretat Social.
- i) Les persones treballadores, preavisant amb prou 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.
- j) Assumptes propis, a fi d'atendre assumptes personals que no admetin demora i que no es puguin dur a terme fora de l'horari ordinari de treball i amb l'avís fefaent i l'antelació deguda corresponent a la direcció de l'empresa (per tal que s'organitzi), les persones treballadores afectades per aquest Conveni poden disposar d'un permís amb sou d'un dia una vegada a l'any natural.

Article 27è. Excedències

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

2n. La persona treballadora amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret al reconeixement de la possibilitat de situar-se en excedència voluntària pel termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'excedència anterior.

3r. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o bé en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar 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. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

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



justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si escau, s'estigui gaudint.

El període en què la persona treballadora estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat serà computable pel que fa a antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'haurà de convocar l'empresari o l'empresària, especialment pel que fa a la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4t. Podrà sol·licitar la situació d'excedència aquella persona treballadora en actiu que ostenti un càrrec sindical de rellevància provincial a escala de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en aquesta situació mentre es trobi a l'exercici del càrrec esmentat i es reincorporarà a l'empresa si ho sol·licita en el termini d'un mes en finalitzar el seu acompliment; cobrirà la primera vacant que es produeixi del seu grup professional en la plantilla de pertinença, tret que es pacti individualment el contrari.

5è. La persona treballadora en excedència conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi a l'empresa. La reincorporació s'ha de sol·licitar amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència, i la persona treballadora serà admesa en aquest cas en les mateixes condicions que en el seu inici.

6è. L'excedència s'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa mentre duri i no podrà ser utilitzada per prestar serveis en empreses similars o que impliqui competència, tret d'autorització expressa i per escrit per fer-ho. Si l'excedent infringeix aquesta norma, s'entén que rescindeix voluntàriament el contracte de treball que tenia i perdrà tots els seus drets.

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

Article 28è. Incapacitat temporal (IT)

1r. Accident de treball i malaltia professional. Les empreses han d'abonar a les seves persones treballadores, a partir de l'endemà del dia de la baixa per accident, o malaltia professional, i fins a un màxim d'un any la diferència existent entre la prestació que percebi de la Seguretat Social i la base de cotització per accident de treball o malaltia professional corresponent.

2n. Malaltia comuna o accident no laboral. Les empreses han de completar 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 un establiment hospitalari i fins a un màxim de 50 dies d'hospitalització i 15 dies de convallescència, sigui quina sigui la durada, fins i tot fora del centre hospitalari. Han de percebre per una sola vegada a l'any i a partir del primer dia, en els casos d'IT per malaltia comuna o accident no laboral, la diferència entre el que cobra la persona treballadora de la Seguretat Social i el 75 % de la base de cotització corresponent.

Article 28è bis. A fi de conciliar el dret a la salut amb l'ocupació, es reconeix a les dones amb menstruacions incapacitants secundàries el dret a una situació especial d'incapacitat temporal en els termes que estableix el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

Tenen la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la deguda a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebi assistència sanitària del servei públic de salut i estigui impedita per treballar, sens perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs es deu a accident de treball o a malaltia professional, cas en què té la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

Es considera també situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la de gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena.

Article 29è. Assegurança d'accidents de treball o malaltia professional

Les empreses han de garantir a totes les persones treballadores afectades o als seus hereus i hereves durant tota la vigència del Conveni una indemnització a preu alçat de 9.000 € per percebre en els supòsits d'incapacitat total, absoluta o mort derivada d'accident de treball o malaltia professional.

CAPÍTOL V

CONCEPTES RETRIBUTIUS

Article 30è. Salariis

A partir de l'1 de gener de 2026, els salaris són els que s'indiquen a la taula salarial que s'annexa com a annex III. La taula salarial de 2027 amb efecte de l'1 de gener de 2027, la taula salarial de 2028 amb efecte de l'1 de gener de 2028 i la taula salarial de 2029 amb efecte de l'1 de gener de 2029.

El 31 de desembre de 2029, si l'índex de preus de consum (IPC) del conjunt nacional corresponent a l'exercici 2029 és superior al 4 %, s'ha d'aplicar el diferencial existent entre el 4 % pactat i el resultat de l'IPC, fins a un màxim d'un 1 %. El diferencial esmentat s'ha d'abonar a partir de l'1 de gener de 2030.

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

Amb independència de la data de publicació en el BOIB del text d'aquest Conveni col·lectiu, el pagament dels endarreriments que es puguin meritamb amb l'aplicació de la nova taula salarial que s'annexa des de l'1 de gener de 2026 s'ha d'efectuar el mes de setembre de 2026.

La segona columna únicament es percep pels conceptes següents:

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

Pel que fa als impostos i a les càrregues socials de qualsevol tipus, presents o futures que gravin els conceptes retributius reflectits en aquest conveni, cada una de les parts, empresa i persones treballadores, han d'assumir els que els correspon segons la llei.

Article 31è. Plus de permanència

Totes aquelles persones treballadores afectades per aquest conveni, que en data 31 de desembre de 2013 estiguin percebent el denominat plus d'antiguitat vigent en la data esmentada, han de percebre sota la denominació de PLUS DE PERMANÈNCIA, a partir de l'1 de gener de 2014, la mateixa quantia que, pel concepte d'antiguitat, tinguessin consolidada. El complement esmentat no pot ser compensat ni absorbit.

Article 32è. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries han de ser abonades tenint en compte els salaris conveni que estableix 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 computar-lo, s'entenen excloses expressament la segona columna de la taula salarial, les dietes, els desplaçaments, els preufets, les comissions i els incentius variables.

La quantia de les pagues esmentades és de trenta dies per a totes les persones treballadores al juliol i el Nadal, tret de les categories que figuren amb un asterisc a la taula salarial, que són de 33 dies per Nadal i 30 al juliol.

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

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

Article 33è. Salari hora

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

Article 34è. Hores extres

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

1. Hores extres habituals: supressió.

2. Hores extres que s'exigeixin per la necessitat de reparar sinistres i 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 utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la Llei.

La direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament els representants de les persones treballadores i representants sindicals del nombre d'hores extres treballades, especificant 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.

En les hores extraordinàries preval la compensació en descans d'acord amb el que disposa la norma legal vigent i el que s'acorda entre empreses i persones treballadores.

En els supòsits de la seva compensació en metàl·lic s'ha d'aplicar a l'import de l'hora ordinària un 40 % d'increment. Aquest increment s'ha d'aplicar en les hores extraordinàries efectuades a partir de la data de publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

Article 35è. Treballs nocturns

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

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

De la mateixa manera, queden excloses del suplement esmentat totes aquelles persones treballadores ocupades en jornada diürna que hagin de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència de fets o d'esdeveniments calamitosos o catastròfics.

La distribució del personal en els diferents relleus és de la incumbència exclusiva de la direcció de l'empresa, dins de les condicions del contracte, que, per tal que no treballi de nit de manera contínua, ha de canviar els torns setmanalment com a mínim, dins d'una mateixa categoria o grup, tret dels casos provats d'absoluta impossibilitat, supòsit en què ha d'escoltar l'informe dels representants de les persones treballadores.

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

Article 36è. Plus per cap d'equip

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

Article 37è. Reclamació de quantitats

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

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

Article 38è. Rebuts de salaris

Les empreses han de reflectir en el full de salaris, degudament emplenat, totes les retribucions que percebi la persona treballadora, a qui s'ha de lliurar el full de salaris dins dels deu dies següents al del pagament.

CAPÍTOL VI CONTRACTACIÓ

Article 39è. Contractació

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

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

Article 40è. Contracte formatiu

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

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

Article 41è. Contracte a temps parcial

En nom del foment de l'ocupació, les empreses han d'aplicar a aquells col·lectius a qui pugui interessar els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent i, en concret, l'article 16 de l'Estatut dels treballadors vigent. L'empresa, per estimular la contractació d'aquells col·lectius de més necessitat, ha de procurar, mentre li sigui possible, acollir-se al que disposa la legislació vigent, i intentar que la durada mínima sigui la suficient per cobrir la cobertura d'atur. Així mateix, i ateses les peculiaritats que suposa la inserció dins el sector de determinats col·lectius mancats de formació adequada o adaptada als llocs de treball que cal cobrir, es poden establir contractes a temps parcial fix discontinu, de conformitat amb el que disposa l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

Article 42è. Pacte de no-concurrencia i de permanència a l'empresa

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

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

Article 43è. Classificació i definició de categories professionals

Tota persona treballadora pertanyent a aquest Conveni té una equiparació entre la categoria professional que tenguin en el seu conveni d'empresa o acord de centre de treball i les categories professionals i grups, pertanyents a les taules salarials d'aquest conveni.

COMISSIÓ PARITÀRIA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL: es crea una comissió paritària composta per deu membres, cinc en representació de la part empresarial i cinc en representació de la part social amb la finalitat d'aclarir aquelles qüestions que puguin sorgir de la implantació dels grups professionals i nivells que s'incorporen a aquest conveni. Els acords que s'adoptin en el si d'aquesta comissió han de ser incorporats en el text del Conveni col·lectiu per mitjà de l'aprovació per part de la comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació.

Article 44è. Període de prova

És 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 es 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.

Article 45è. Cessaments

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligades a posar-ho en el seu coneixement, i han de complir els terminis de preavis següents:



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

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

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

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

Article 46è. Subrogació

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

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

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

2n) Els supòsits que es preveuen anteriorment s'han d'acreditar fefaentment i documentalment per 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 compta des del moment en què l'empresa entrant comunica fefaentment a la sortint, per mitjà d'un telegrama o carta notarial, burofax o qualsevol mitjà que acrediti, la comunicació que és la nova adjudicatària del servei. Si no es compleix aquest requisit, l'empresa entrant, automàticament i sense formalitats, se subroga en tot el personal que presta els seus serveis en el centre de treball.

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

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

- a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent en el pagament de quotes a la Seguretat Social. Pel que fa a les persones treballadores afectades, el fet de no estar-ho no afecta la persona treballadora, i en cap cas la nova empresa no és la responsable dels deutes que hagi pogut generar l'empresa cessant.
- b) Fotocòpies de les dotze últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.
- c) Fotocòpia dels TC2 de cotització a la Seguretat Social dels dotze últims mesos.
- d) Relació de personal en la qual cal especificar el nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, torns, guàrdies, modalitat de contractació i data de gaudi de les vacances, formació impartida, contractes de treball, novació de contractació haguts i existents, registre de sancions.
- e) Còpia de documents degudament diligenciats per cada persona treballadora afectada, on es faci constar que ha rebut de l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació.

5è) En cas que un client rescindeixi el contracte d'adjudicació amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de fer-lo amb personal propi i, posteriorment, contracta de nou amb una altra el manteniment, la conservació o el servei, en el termini de dos anys des de la rescissió



de la contracta, la nova adjudicatària ha d'incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l'empresa anterior, sempre que es donin els requisits que estableix aquest article.

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

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

En aquest context cal establir de manera exclusiva per a aquelles empreses que fan la prestació de serveis per a l'Administració pública, entitats públiques i empreses públiques, tant de l'Administració estatal com de l'autonòmica o la local, la creació de la categoria professional de peó i que té entre les seves funcions la realització de treballs sense cap tipus de qualificació professional i que no troben lloc dins de les funcions pròpies del sector siderometal·lúrgic.

Article 47è. Ascensos

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

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

2n. Per ascendir a un grup professional superior s'estableixen sistemes de caràcter objectiu, prenent com a referència, entre d'altres, el següent:

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

3r. En igualtat de mèrits i condicions, tenen prioritat les persones treballadores fixes en plantilla i, dins seu, la de més antiguitat, tret de circumstàncies objectives.

Article 48è. Treballs de categoria superior i inferior

1r. La persona treballadora que efectuï funcions de categoria superior a les que corresponen a la categoria professional que tenguí 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.

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

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

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

5è. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari o l'empresària necessita destinar la persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només ho pot fer pel temps imprescindible, i ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional, a més de comunicar-los als representants de les persones treballadores.

Article 49è. Roba de treball

Les empreses han de lliurar a les seves persones treballadores tres equips anualment, un per a l'estiu i dos per a l'hivern (s'entén per equip de treball jaqueta i pantalons, bata o granota), a més les seves característiques i les dates de lliurament són les que es fixin de comú acord entre la direcció de l'empresa i els representants legals de les persones treballadores o, si no n'hi ha, de les persones treballadores, i que responguin millor a les necessitats de la feina que la persona treballadora ha de dur a terme per a cada funció.



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

Article 50è. Jubilació parcial

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

CAPÍTOL VII DRETS SINDICALS

Article 51è. Dels sindicats

Les parts signants, per aquestes estipulacions, ratifiquen una vegada més la condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix com a tals i, per tal d'instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, tendents a facilitar la resolució de tots els conflictes que puguin sorgir, les parts han d'instrumentar les mesures i els mecanismes que calguin per resoldre els conflictes en l'espai de temps més baix com sigui possible.

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

Les empreses han de respectar el dret de totes les persones treballadores a sindicar-se lliurement, han d'admetre que els afiliats i les afiliades 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 o afiliada o que renunciï a l'afiliació sindical i tampoc no poden acomiadar una persona treballadora o perjudicar-la de qualsevol altra manera a causa de l'afiliació o de l'activitat sindical. Els sindicats poden remetre informació a través de les empreses en les quals disposin d'afiliació, a fi que sigui distribuïda sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Article 52è. Dels delegats i les delegades sindicals

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

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

Article 53è. Funcions dels delegats i les delegades sindicals

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

2n. Poden assistir a les reunions del comitè d'empresa, comitè de seguretat i higiene en el treball i comitès paritaris d'interpretació, amb veu, però sense vot, i sempre que aquests òrgans admetin, prèviament, la seva presència.

3r. Tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del comitè d'empresa i al delegat o delegada de personal, d'acord amb el que regula la llei i estan obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment escaigui.

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

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

- En matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de persones treballadores, quan revesteixi caràcter col·lectiu o de centre de treball en general, i sobre un projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos de les persones treballadores.
- La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les possibles conseqüències.

- c) Poden recaptar quotes als seus afiliats i afiliades, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb els mateixos. Tot això fora de les hores efectives de treball.
- d) Han de comptar amb espais en els taulers d'anuncis.

Article 54è. Participació en els convenis col·lectius

Als delegats i delegades sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals reconegudes en el aquest context, 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 les mateixes a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de la negociació susdita, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

Article 55è. Comitès d'empresa i delegat o delegada de personal. Definició

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

Article 56è. Del delegat o la delegada de personal

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

Igualment, hi pot haver un delegat o una delegada de personal en aquelles empreses o centres que comptin entre sis i deu persones treballadores fixes, si així ho decidissin aquestes per majoria. Les persones treballadores elegiran mitjançant sufragi lliure, secret i directe els delegats o delegades de personal en la quantia següent:

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

Article 57è. Funcions dels delegats i les delegades de personal

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

Article 58è. Garanties dels comitès d'empresa i del delegat o delegada de personal

1r. Es disposa d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per part de cadascun dels membres del comitè o delegat o delegada de personal a cada centre de treball per exercir les seves funcions. Es pot acumular el crèdit d'hores en un o alguns dels seus components, de la mateixa manera que es poden acumular aquestes hores mitjançant el seu còmput semestral, sempre que aquella persona en qui recaigui l'acumulació esmentada no sigui l'única de la seva categoria o especialitat a l'empresa.

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

3r. Els delegats i les delegades de personal i els membres del comitè d'empresa poden informar les persones treballadores fora de les hores de treball.

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

Article 59è. Competències dels comitès d'empresa

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

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

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



aplicació.

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

1.3. Emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les qüestions següents:

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

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

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

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

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

1.8. Exercir una tasca:

- a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i ocupació, així com sobre la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals davant l'empresari o l'empresària i els organismes o tribunals corresponents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball de l'empresa, amb les particularitats que preveu aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

1.9. Participar, com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió de les obres socials que estableix l'empresa en benefici dels treballadors i treballadores i els seus familiars.

1.10. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir que s'estableixin les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat d'acord amb el que es pacta en els convenis col·lectius.

1.11. Informar els seus representats en tots els temes i qüestions que assenyalen aquest punt número 1 sobre com poden repercutir directament o indirectament en les relacions laborals.

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

Article 60è. Delegats i delegades de prevenció

Els delegats i les delegades de prevenció són designats per i entre els representants de les persones treballadores i el seu nombre s'ha d'ajustar a l'escala següent:

- De 50 a 100: 2.
- De 101 a 500: 3.
- De 501 a 1.000: 4.

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

Competències del delegat o la delegada 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 o l'empresària.
- Vigilar i controlar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Facultats dels delegats i delegades de prevenció.

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu i els inspectors o les inspectores de treball i Seguretat Social a l'hora de fer les visites i verificacions que efectuïn en els centres de treball.
- Tenir accés, amb les limitacions que preveu la llei, a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que calguin per exercir les seves funcions.
- Ser informat per l'empresari o l'empresària sobre els danys produïts en la salut de les persones treballadores.
- Rebre de l'empresari o de l'empresària 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 situacions de risc greu i imminent.

CLÀUSULA DEROGATÒRIA: aquest article 60 és la translació del que disposa en matèria de delegat o delegada de prevenció la normativa vigent que ho regula. En el supòsit que aquesta legislació pateixi alguna variació, novació o modificació, aquest article queda automàticament derogat, i s'ha d'adaptar a la nova redacció de la norma.

Article 61è. Quota sindical

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

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

Article 62è. Dels assessors sindicals

Prèvia autorització de l'empresa, els assessors tècnics de les centrals sindicals amb implantació mínima d'un 10 % en el centre de treball hi tenen accés a l'efecte d'assessorar els delegats i delegades de personal i els comitès d'empresa, en els casos de tramitació d'expedients de regulació d'ocupació i de conflicte col·lectiu.

Article 63è. Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS)

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

Article 64è. Comissió de salut laboral

En nom de l'aplicació de la llei de prevenció de riscos laborals i salut laboral, s'estableix una comissió formada per un o una representant de cada una de les centrals sindicals i de les organitzacions empresarials afectades per aquest conveni, que té la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorament a totes aquelles empreses i persones treballadores vinculades pel conveni.

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

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

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

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

Article 65è. Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

1. A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, a aquests efectes les parts signants d'aquest preacord expressen el seu desig que es tracti a totes les persones treballadores amb dignitat i no es permeti ni toleri 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 de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeix un assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

4. Les persones treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, les quals han de ser tractades amb rigorositat, promptitud i confidencialment extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció de la persona treballadora presumptament assetjat o 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, s'han de posar els fets en coneixement dels representants legals de les persones treballadores, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. Tot comportament o conducta en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home, mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, es considera falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant. En els supòsits en què una persona treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionada tal com disposa el precepte assenyalat.

Article 66. Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament moral en el lloc de treball

a) Declaració de principis

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que 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) 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 i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, desraonades i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, s'han de tractar mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar i amb independència de la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la màxima promptitud, rigor i confidencialitat, davant la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o la treballadora presumptament assetjats. En cap cas l'empresa o la persona responsable d'aquesta pot adoptar persecució o represàlia a la persona denunciant dels fets d'assetjament.

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

Article 67è. Clàusula d'inaplicació del Conveni

En aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en els supòsits de NO ACORD, s'ha d'aplicar el procediment que estableix la norma legal referida i el que s'acorda en el V ACORD SOBRE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS (SISTEMA EXTRAJUDICIAL), Resolució de 10 de febrer de 2012 de la Direcció General d'Ocupació, publicada en el BOE de data 23 de desembre de 2012.

Article 68è. 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) sens detriment de poder adherir-se a qualsevol altre sistema (autonòmic o provincial) per a la resolució extrajudicial de conflictes laborals.

Així mateix, les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments que regula l'acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti les persones treballadores que s'inclouen en l'àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que regula l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal



d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el seu reglament de funcionament, i les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, se sotmeten expressament a aquests procediments de conformitat amb el que disposa l'article 8è del reglament esmentat, segons la Resolució del director general de Treball del dia 8 de gener de 1998 i publicat en el BOCAIB el 24 de gener de 1998.

CAPÍTOL VIII

IGUALTAT I PROTOCOL LGTBI

Article 69è. Igualtat

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

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

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

És d'aplicació 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 del 29 de desembre de 2021) de la Direcció General de Treball, per la qual es publica el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

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

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats a l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i erradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

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

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable 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 farà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a la qual cosa la Direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries que s'enumeren en aquest apartat.

Els plans d'igualtat han d'incloure 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 en el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses en el moment que reglamentàriament s'estableixi.

Article 70è. Comissions negociadores dels plans d'igualtat

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

Article 71è. Protocol d'inclusió i respecte a la diversitat sexual i de gènere (LGTBI)

Que, conforme al que disposa el marc legal vigent i donant compliment a l'obligació de desenvolupar i plasmar en aquest Conveni col·lectiu les mesures planificades i el protocol d'actuació per a la promoció de la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, d'acord amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer, així com el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, acorden incorporar en annex a aquest, les **CLÀUSULES** següents:

1. Compromís general d'igualtat i no-discriminació

Les parts signants d'aquest Conveni manifesten el seu compromís absolut amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, garantint la plena inclusió de les persones LGTBI en tots els àmbits de l'empresa. Aquest compromís s'estén a tot el personal, incloses les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, proveïdors, persones candidates a un lloc de treball, clients i qualsevol persona que desenvolupi la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

2. Àmbit d'aplicació

Aquestes mesures i el protocol s'apliquen a tota la plantilla de l'empresa, sigui quina en sigui la modalitat de contractació laboral, incloent-hi les persones treballadores cedides per ETT, contractades per una durada determinada, personals en pràctiques, formatives o beques, així com a qualsevol persona que, de manera regular o esporàdica, presti serveis en l'àmbit organitzatiu de l'empresa. Igualment, el protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament i la violència per motius LGTBI s'aplica a les persones que sol·licitin feina o col·laborin de manera professional o comercial amb l'empresa, clients, proveïdors i persones que romanguin per qualsevol motiu en el centre de treball.

3. Conjunt planificat de mesures per a la igualtat de les persones LGTBI

En compliment del que disposa la normativa vigent, s'acorda la implantació d'un conjunt sistematitzat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, el contingut mínim de les quals és el següent:

- Inclusió de clàusules explícites d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Mesures per garantir l'accés igualitari a l'ocupació, sense discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.
- Establiment de criteris de classificació, promoció professional i formació basats en la meritocràcia i la igualtat efectiva.
- Desenvolupament i promoció d'accions formatives per a la sensibilització, capacitació i divulgació d'un llenguatge inclusiu.
- Disseny d'entorns laborals segurs, inclusius i lliures de conductes discriminatòries, respectant en tot moment la diversitat.
- Referència expressa en el règim disciplinari a les infraccions relacionades amb la discriminació o l'assetjament per motius LGTBI.
- Fixació de terminis per a l'avaluació i revisió periòdiques del compliment de les mesures pactades.

4. Negociació, revisió i seguiment de les mesures

El conjunt planificat de mesures és objecte de negociació, revisió i seguiment periòdic en la Comissió d'Igualtat.

5. Vigència de les mesures

Aquest conjunt de mesures planificades mantindrà la vigència que s'acordi per a aquest Conveni col·lectiu. En tot cas, estaran subjectes a revisió i adaptació cada vegada que es produeixi una actualització normativa que afecti els drets de les persones LGTBI o a instàncies de les parts, quan es detectin noves necessitats o situacions que ho justifiquin.

6. Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament o la violència per motius LGTBI

L'empresa assumeix el compromís de desenvolupar i aplicar un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant les situacions d'assetjament o violència a causa d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Entre les característiques mínimes que ha de complir aquest protocol hi ha les següents:

- Informació i sensibilització permanent a tota la plantilla sobre els drets i les vies de protecció de les persones LGTBI.
- Establiment de canals confidencials i accessibles per presentar queixes i denúncies, que garanteixin la protecció de la privacitat i els drets fonamentals de la persona denunciant.
- Senyalització clara del procediment d'actuació, terminis i òrgans responsables de la recepció, tramitació i resolució de les denúncies.
- Protecció davant represàlies i garantia d'acompanyament psicològic, jurídic i/o social durant el procés per a les persones afectades.
- Introducció de mecanismes de prevenció i formació específica en matèria d'assetjament i violència LGTBI.
- Inclusió expressa de mesures de detecció primerenca i de protecció integral, real i efectiva davant qualsevol indicatiu o denúncia.
- Connexió directa d'aquest protocol amb els procediments interns de prevenció de riscos laborals i protecció de la salut.

7. Difusió, formació i sensibilització

L'empresa divulgarà de manera interna aquestes mesures i el protocol corresponent entre tota la plantilla, de manera que es garanteixi que tota persona treballadora coneix les vies de protecció i actuació. Igualment, promourà programes recurrents de formació i sensibilització, adreçats tant a la direcció com al conjunt del personal, sobre diversitat sexual, inclusió, igualtat i prevenció de l'assetjament i la discriminació per motius LGTBI.

8. Garantia de confidencialitat i protecció de dades

Es garanteix en tot moment la plena confidencialitat i respecte a la intimitat de les persones afectades, així com el compliment de la normativa vigent de protecció de dades de caràcter personal, tant en la tramitació de denúncies com en l'aplicació de mesures disciplinàries o d'acompanyament.

9. Canal de denúncies, reclamacions i mecanismes de protecció

L'empresa habilitarà un canal específic i accessible per a la presentació de queixes, denúncies o reclamacions relacionades amb possibles situacions d'assetjament, discriminació o violència per motius LGTBI, assegurant el seu accés universal, confidencialitat i diligència en la tramitació i resposta.

Les parts acorden que, en cas que durant la vigència del Conveni entrin en vigor noves disposicions legals o reglamentàries que amplïin, modifiquin o millorin els drets en matèria d'igualtat i protecció de les persones LGTBI, aquestes disposicions s'aplicaran de manera directa i immediata, i la Comissió Paritària revisarà el contingut d'aquestes mesures per adaptar-les a la nova realitat normativa.

MESURES PLANIFICADES PER GARANTIR LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI

1. Objecte

Aquest annex té per objecte establir el conjunt planificat de mesures adreçades a garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI dins l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears, d'acord amb el que preveuen:

- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- El Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- L'Estatut dels treballadors.
- El Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

Aquestes mesures tenen caràcter preventiu, organitzatiu i transversal.

2. Àmbit d'aplicació

Aquestes mesures són d'aplicació a:

- Totes les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del conveni.
- Tota la plantilla afectada pel Conveni col·lectiu.
- Personal fix, fix discontinu i temporal.



- Persones treballadores en pràctiques o formació.
- Persones treballadores cedides per una ETT.
- Persones candidates en processos de selecció.
- Empreses col·laboradores, contractes i proveïdors que desenvolupen l'activitat dins de l'àmbit organitzatiu de les empreses afectades pel conveni.

3. Principis generals

Les empreses afectades pel Conveni han de garantir:

- La igualtat de tracte i d'oportunitats.
- La no-discriminació per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- El respecte a la dignitat i diversitat de totes les persones.
- La creació d'entorns laborals segurs i inclusius.
- La prevenció de qualsevol conducta LGTBI-fòbica.

4. Mesures a l'hora d'accedir a l'ocupació

Les empreses han d'aplicar les mesures següents:

- Ús de llenguatge inclusiu i no discriminatori en les ofertes d'ocupació.
- Garantia d'igualtat d'accés als processos de selecció.
- Valoració objectiva basada exclusivament en criteris professionals.
- Prohibició de preguntes discriminatòries.
- Garantia de confidencialitat respecte a dades personals relatives a identitat o situació personal.

5. Mesures en matèria de formació i de sensibilització

Les empreses han de promoure accions periòdiques de formació adreçades a:

- Sensibilitzar sobre diversitat sexual i de gènere.
- Prevenir l'assetjament i la discriminació LGTBI.
- Utilitzar el llenguatge inclusiu.
- Igualtat i respecte en l'entorn laboral.
- Formació específica per a comandaments i responsables.

La formació es pot fer presencialment o mitjançant mitjans telemàtics.

6. Mesures de comunicació inclusiva

Les empreses han de promoure:

- L'ús del llenguatge inclusiu a les comunicacions internes.
- El respecte al nom sentit de les persones trans.
- L'adaptació progressiva de formularis i documentació interna.
- L'eliminació d'expressions discriminatòries o estereotipades.

7. Mesures per garantir entorns laborals segurs

Les empreses han de garantir:

- La tolerància zero davant conductes discriminatòries.
- La protecció davant represàlies.
- L'aplicació del protocol davant l'assetjament i violència LGTBI.
- La integració dels riscos psicosocials dins la prevenció de riscos laborals.
- L'actuació immediata davant qualsevol indicatiu de discriminació.

8. Mesures específiques per a la protecció de les persones trans

Les empreses han de garantir:

- El respecte al nom i el gènere manifestat per la persona.





- La protecció de la intimitat i confidencialitat.
- El tracte respectuós en totes les relacions laborals.
- L'adaptació organitzativa raonable quan calgui.
- La protecció davant conductes ofensives o discriminatòries.

9. Seguiment, avaluació i revisió

La Comissió Paritària del Conveni ha de fer el seguiment periòdic d'aquestes mesures.

Les mesures s'han de revisar:

- Com a mínim cada dos anys.
- Quan hi hagi una modificació normativa.
- Quan es detectin necessitats organitzatives o preventives.
- A sol·licitud de qualsevol de les parts legítimes.

10. Vigència

Aquestes mesures mantenen la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

Article 72è. Clàusula derogatòria

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

Article 73è. Clàusula final

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

Article 74è. Manipulació de cotxes elèctrics

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

Article 75è. Comissió per a l'estudi del coeficient de reducció de l'edat de jubilació (CREJ)

Les parts signants acorden constituir una comissió tècnica paritària integrada per representants de la part empresarial i de les persones treballadores amb l'objectiu d'analitzar les condicions laborals del col·lectiu afectat i de valorar la viabilitat de sol·licitar davant l'autoritat competent (el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions) l'aplicació d'un coeficient reductor de l'edat de jubilació. La comissió ha de fer un estudi tècnic i documental que reculli les condicions de penositat, perillositat, toxicitat o insalubritat inherents als llocs de treball objecte d'anàlisi, i pot sol·licitar assessorament extern si ho considera necessari. En el termini màxim de 24 mesos des de la signatura d'aquest conveni, la comissió ha d'emetre un informe que, si escau, sigui la base per iniciar el procediment administratiu corresponent.

ANNEX I

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

70 09.10 Activitats de suport a l'extracció de petroli i gas natural* * «La construcció in situ, la reparació i el desmantellament de torres de perforació». 24.10 Fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges 24.20 Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer 24.31 Estiratge en fred 24.32 Laminació en fred 24.33 Producció de perfils en fred per conformació amb plegat 24.34 Trefilatge en fred 24.41 Producció de metalls preciosos 24.42 Producció d'alumini 24.43 Producció de plom, zinc i estany 24.44 Producció de coure 24.45 Producció d'altres metalls no ferris 24.46 Processament de combustibles nuclears 24.51 Fosa de ferro 24.52 Fosa d'acer 24.53 Fosa de metalls lleugers 24.54 Fosa d'altres metalls no ferris 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 embotiment de metalls; metal·lúrgia de pols 25.61 Tractament i revestiment de metalls 25.62 Enginyeria mecànica per compte de tercers 25.71 Fabricació d'articles de ganiveteria i joc de coberts 25.72 Fabricació de panys i ferramentes 25.73 Fabricació d'eines 25.91 Fabricació de bidons i barrils de ferro o acer 25.92 Fabricació d'envasos i embalatges metàl·lics lleugers 25.93 Fabricació de productes de filferro, cadenes i molls 25.94 Fabricació de perns i productes de caragolam 25.99 Fabricació d'altres productes metàl·lics NCOP 26.11 Fabricació de components electrònics 26.12 Fabricació de circuits impresos acoblats.

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

72 28.93 Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, begudes i tabac 28.94 Fabricació de maquinària per a les indústries tèxtil, de la confecció i del cuir 28.95 Fabricació de maquinària per a la indústria del paper i del cartró 28.96 Fabricació de maquinària per a la indústria del plàstic i el cautxú 28.99 Fabricació d'una altra maquinària per a usos específics NCOP 29.10 Fabricació de vehicles de motor 29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs 29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor 29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor 30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants 30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport 30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari 30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària 30.40 Fabricació de vehicles militars de combat 30.91 Fabricació de motocicletes 30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat 30.99 Fabricació d'un altre material de transport NCOP 31.01 Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 31.02 Fabricació de mobles de cuina* * Sempre que aquests siguin de metall 31.03 Fabricació de matalassos 31.09 Fabricació d'altres mobles* * «La fabricació de cadires i altres seients per a jardí», sempre que aquests siguin de metall. 32.11 Fabricació de monedes 32.12 Fabricació d'articles de joieria i articles similars 32.13 Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars 32.20 Fabricació d'instruments musicals* * 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 NCOP* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 33.11 Reparació de productes metàl·lics 33.12 Reparació de maquinària 33.13 Reparació d'equips electrònics i òptics 33.14 Reparació d'equips elèctrics 33.15 Reparació i manteniment naval 33.16 Reparació i manteniment aeronàutic i espacial 33.17 Reparació i manteniment d'un altre material de transport 33.19 Reparació d'altres equips 33.20 Instal·lació de màquines i equips industrials 38.12 Recollida de residus perillosos* * Aquells casos en què els productes siguin de metall. 38.31 Separació i classificació de materials 38.32 Avaluació de materials ja classificats 42.11 Construcció de carreteres i autopistes* * «La instal·lació d'empares, senyals de circulació i similars a les obres de superfície, als carrers, carreteres, autopistes, ponts i túnels», si l'empresa que ho instal·la fa 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 raïls o accessoris ho fa l'empresa que els fabrica. 42.13 Construcció de ponts i túnels* * «La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades», quan la instal·lació o muntatge la fa l'empresa que fabrica aquestes estructures. 42.21 Construcció de xarxes per a fluids* * Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics. 42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions* * Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes. 42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil NCOP* * Aquells casos de «construcció d'instal·lacions industrials, com ara refineries o plantes químiques, excepte edificis». 43.21 Instal·lacions elèctriques 43.22 Canonades, 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 NCOP.

74 45.11 Venda d'automòbils i vehicles de motor lleuger* * Aquells casos en què, al costat d'aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i manteniment. 45.19 Venda d'altres vehicles de motor* * Aquells casos en què, al costat d'aquesta activitat, coexisteixi la de reparació i manteniment. 45.20 Manteniment i reparació de vehicles de motor 45.40 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i dels seus recanvis i accessoris 61.10 Telecomunicacions per cable* * Las 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 la reparació i la instal·lació (muntatge) d'ordinadors personals. 71.12 Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic 71.20 Assajos i anàlisis tècniques 80.20 Serveis de sistemes de seguretat 81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions 81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis* * Únicament la neteja industrial. 93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics* *



Aquells casos en què l'activitat d'explotació inclogui el manteniment o la reparació. 95.11 Reparació d'ordinadors i equips perifèrics 95.12 Reparació d'equips de comunicació 95.21 Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic 95.22 Reparació d'aparells electrodomèstics i d'equips per a la llar i el jardí 95.24 Reparació de mobles i articles de parament 95.25 Reparació de rellotges i joieria 95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic.

ANNEX II

FALTES I SANCIONS

1r Faltes — Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix. Tota falta comesa per una persona treballadora es classifica atenent la seva importància, transcendència i intenció en lleu, greu i molt greu.

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

- a) D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- b) La no-notificació amb caràcter previ o, si escau, dins de les 24 hores següents a la falta, excepte en cas de força major, de la raó de l'absència al treball, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada, fins i tot durant un temps breu. Si a conseqüència d'aquest fet es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys i companyes de treball o fos causa d'accident, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons els casos.
- d) Petites distraccions en la conservació de material.
- e) La no-atenció al públic amb la correcció i la diligència degudes.
- f) La no-comunicació a l'empresa dels canvis de residència o domicili.
- g) La discussió violenta amb els companys o companyes dins la jornada de treball.
- h) Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
- i) La falta de cura o neteja personal.

3r Faltes greus — Es consideren faltes greus les següents:

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període de trenta dies.
- b) Faltar d'un a tres dies a la feina durant un període de trenta dies sense cap causa que ho justifiqui. N'hi ha prou amb una sola falta quan s'hagi de rellevar un company o companya o quan, a conseqüència d'aquest fet, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) La no-comunicació amb la puntualitat deguda dels canvis experimentats en la família que poden afectar la Seguretat Social. La falsedat d'aquestes dades es considera una falta molt greu.
- d) Lliurar-se a jocs durant la jornada de treball.
- e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització de la feina, així com negar-se a emplenar baixes laborals, control d'assistència, etcètera. Si implica un trencament de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.
- f) Simular la presència d'una altra persona treballadora signant o fitxant per ella.
- g) La negligència o desídia a la feina que n'afecti la bona marxa.
- h) La imprudència en acte de treball. Si implica un risc d'accident per a la persona treballadora, per als seus companys o companyes o el perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerat com a molt greu. En tot cas, es considera imprudència en acte de servei el no-ús de les peces i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Fer, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com fer servir eines de l'empresa per a usos propis.
- j) La reincidència en falta lleu (se n'exclou la puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre i després d'interposar una sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

4t Faltes molt greus — Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) Més de deu 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 i companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona, dins les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de l'empresa o qualsevol altra mena de delictes comuns que pugui implicar per a aquesta desconfiança cap al seu autor, tret que n'hagi estat absolt.
- e) La simulació de malaltia o accident. S'entén sempre que existeix falta quan en una baixa per aquests motius fa treballs de qualsevol índole per compte propi o d'altri. També es comprèn en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per





accident o malaltia.

f) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant la feina.

g) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o bé revelar dades de reserva obligada a persones alienes a l'empresa.

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

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

j) Causar accidents greus per imprudència o negligència.

k) L'abandonament de la feina en lloc de responsabilitat sense previ avís.

l) La disminució no justificada en el rendiment de la feina.

m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometin en el període d'un trimestre i hagin estat sancionats.

n) La falta de cura i higiene continuada i habitual de tal índole que produeixi queixes justificades dels companys i companyes de feina.

o) L'assetjament sexual. S'entén com a assetjament sexual qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la manera com es produeix, atempta contra la llibertat o intimitat de la persona que la rep.

p) Tota conducta d'assetjament per raó de sexe, entesa com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, conforme a la Llei orgànica 3/2007.

q) Les conductes que descriuen els articles 65, 66, 69 i 71 d'aquest Conveni col·lectiu.

Règim de sancions

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

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

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

Sancions

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

a) Per falta lleu:

— Amonestació per escrit

b) Per falta greu:

— Amonestació per escrit

— Suspensió de sou i feina de 2 a 7 dies

c) Per falta molt greu:

— Amonestació per escrit

— Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies

— Acomiadament

Prescripció

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

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

**ANNEX III
PROTOCOL DE CATÀSTROFES****PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS****1. Objecte**

Aquest protocol té per objecte establir mesures preventives, organitzatives i d'actuació davant situacions de catàstrofes, emergències i fenòmens meteorològics adversos que puguin afectar:

- les persones treballadores,
- els centres de treball i les instal·lacions,
- els tallers, fàbriques, magatzems i obres,
- l'activitat productiva,
- els treballs de muntatge, manteniment i instal·lació,
- el transport i els desplaçaments de les persones treballadores,
- la maquinària, eines i instal·lacions industrials,
- els equips i instal·lacions elèctriques.

El protocol s'adopta conforme a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, i té caràcter preventiu i operatiu.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a:

- Totes les empreses incloses en l'àmbit funcional del conveni.
- Totes les persones treballadores afectades pel conveni.
- Personal fix, temporal, fix discontinu, en formació o en pràctiques.
- Empreses contractistes o subcontractistes que desenvolupen l'activitat en els centres de treball afectats.

3. Marc normatiu

Aquest protocol es fonamenta en

- L'Estatut dels treballadors.
- la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals,
- el Reial decret 486/1997 sobre llocs de treball,
- la normativa de protecció civil,
- la normativa autonòmica d'emergències, i
- els plans d'emergència i evacuació de cada empresa.

4. Principis generals

Tota actuació s'ha de regir pels principis següents:

1. Prioritat absoluta de la seguretat i la salut de les persones.
2. Prevenció de danys personals i materials.
3. Coordinació i rapidesa d'actuació.
4. Informació immediata a les persones treballadores.
5. Integració amb la prevenció de riscos laborals.
6. Protecció de col·lectius vulnerables.
7. Proporcionalitat en les mesures adoptades.

5. Situacions de risc incloses

Tenen la consideració de situacions d'emergència:

- els fenòmens meteorològics adversos,
- les pluges torrencials i inundacions,
- les altes temperatures extremes,
- els incendis,



- els talls de subministrament elèctric,
- els riscos estructurals,
- els episodis climàtics extrems,
- les alertes de Protecció Civil o de l'AEMET,
- les emergències sanitàries,
- les situacions que afectin greument el transport o la mobilitat, i
- qualsevol circumstància que impliqui un risc greu per a les persones.

6. Mesures preventives generals

Les empreses han d'adoptar mesures preventives adreçades a:

- Revisar periòdicament les instal·lacions elèctriques, la maquinària i els equips de treball.
- Garantir l'existència i l'actualització dels plans d'emergència i evacuació.
- Mantenir lliures les vies d'emergència.
- Verificar els sistemes de protecció contra incendis.
- Garantir unes condicions adequades de ventilació i il·luminació.
- Avaluar els riscos que deriven de temperatures extremes.
- Revisar els equips d'elevació, plataformes i mitjans auxiliars.
- Garantir la il·luminació d'emergència.
- Facilitar equips de protecció individual adequats.

7. Mesures específiques per fenomen

7.1 Altes temperatures

Les empreses poden adoptar:

- adaptació d'horaris,
- reorganització de jornades i torns,
- increment de pauses,
- limitació de feines especialment exposades,
- mesures d'hidratació,
- reforç de la ventilació i la climatització.

7.2 Inundacions o pluges torrencials

- Suspensió d'activitats a les zones afectades,
- paralització de treballs exteriors quan existeixi risc,
- protecció d'instal·lacions elèctriques,
- restricció d'accés a zones inundades,
- assegurement de maquinària, eines i materials,
- suspensió de treballs en altura quan les condicions meteorològiques comprometin la seguretat.

7.3 Vents forts

Quan les condicions meteorològiques així ho aconsellin es poden adoptar mesures com:

- la suspensió de treballs en cobertes,
- la paralització de l'ús de plataformes elevadores, grues o mitjans auxiliars,
- la suspensió d'operacions d'elevació de càrregues,
- l'assegurament de materials susceptibles de desplaçament.

7.4 Tempestes elèctriques

En cas de tempesta elèctrica es podran suspendre:

- els treballs en altura,
- els treballs en estructures metàl·liques,
- els treballs amb grues,
- els treballs en instal·lacions elèctriques exteriors.



7.5 Incendis

- Activació immediata de plans d'emergència,
- evacuació ordenada,
- avís immediat a emergències,
- tall de subministraments quan escaigui.

7.6 Talls elèctrics o incidències greus

- Paralització segura de maquinària,
- protecció de cambres frigorífiques i aliments,
- suspensió temporal d'activitat quan hi hagi risc.

8. Dret a la protecció davant el risc greu i imminent

De conformitat amb l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals:

Les persones treballadores poden interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball quan considerin raonablement que existeix un risc greu i imminent per a la seva vida o salut.

Cap persona treballadora no pot patir represàlies per l'exercici d'aquest dret.

9. Suspensió o limitació d'activitat

Les empreses poden adoptar mesures temporals de:

- suspensió parcial o total de l'activitat,
- reorganització de torns,
- adaptació d'horaris,
- limitació d'accessos,
- redistribució temporal de tasques,
- adaptacions organitzatives preventives.

Tot això, amb criteris de proporcionalitat i seguretat.

10. Informació i formació

Les empreses han de facilitar formació i informació periòdica sobre:

- procediments d'emergències,
- evacuació,
- prevenció d'incendis,
- riscos climàtics,
- ús dels EPI,
- actuació davant fenòmens meteorològics adversos.

11. Coordinació i comunicació

Les empreses han d'establir mecanismes de comunicació ràpida mitjançant:

- telèfon,
- correu electrònic,
- missatgeria interna,
- avisos presencials,
- sistemes d'emergència interns.

12. Seguiment i revisió

La comissió paritària del Conveni pot efectuar un seguiment periòdic d'aquest protocol.



El protocol s'ha de revisar:

- Com a mínim cada dos anys.
- Quan hi hagi una modificació normativa.
- Després de situacions d'emergència rellevants.
- Quan es detectin deficiències preventives.

13. Vigència

Aquest protocol té la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

ANNEX IV PROTOCOL DE MOBILITAT

Mesures per a la promoció de la mobilitat sostenible a la feina

1. Objecte

Aquest annex té per objecte incorporar mesures adreçades a promoure la mobilitat sostenible a la feina, conforme a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors i a la Llei 2/2025 de mobilitat sostenible.

2. Principis generals

Les empreses afectades pel Conveni han d'impulsar mesures orientades a:

- Reduir emissions contaminants.
- Afavorir els desplaçaments sostenibles.
- Millorar la seguretat en els desplaçaments laborals.
- Reduir riscos d'accident in itinere.
- Afavorir la mobilitat compartida i col·lectiva.

3. Mesures de mobilitat sostenible

Les empreses han de promoure progressivament, en funció de les seves possibilitats organitzatives, tècniques i econòmiques, mesures com ara les següents:

a) El transport compartit

- Foment de sistemes de vehicle compartit entre persones treballadores que desenvolupin l'activitat en un mateix centre de treball, obra o instal·lació.
- Organització de desplaçaments conjunts quan l'activitat ho permeti.

b) La mobilitat activa

- Promovent els desplaçaments a peu o amb bicicleta quan sigui possible.

c) L'ús racional de vehicles

- Organitzant de manera eficient els desplaçaments laborals.
- Optimització de rutes i serveis per reduir desplaçaments innecessaris.

d) Informació i sensibilització

- Difonent bones pràctiques de mobilitat sostenible.

e) Seguretat viària laboral

- Informant preventivament sobre desplaçaments segurs.



**4. Seguiment**

La Comissió Paritària pot analitzar propostes de millora i efectuar el seguiment periòdic d'aquestes mesures.

5. Vigència

Aquest annex té la mateixa vigència que el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

**ANNEX V
TAULES SALARIALS****TAULA 2026**

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARIO ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	2.895,34	8,12	42.819,17
	1.2 (Perits amb responsabilitat) *	2.757,18	7,71	40.775,00
	1.3 (Perits) *	2.629,54	7,38	38.894,33
2	2.1 (Cap de 1a) *	2.117,28	5,96	31.317,85
	2.2 (Graduat/da social) *	2.040,21	5,78	30.186,85
	2.3 (Cap de taller) *	2.011,64	5,65	29.751,93
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	1.906,65	5,38	28.205,33
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1.777,11	7,71	26.956,04
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1.757,90	4,95	26.004,94
4	4.1 (Ofic. 1er Admin, Mestre/a 2a) *	1.665,32	4,62	24.619,29
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1.643,23	4,70	24.327,94
	4.3 (Encarregat/da, Cap de magatzem) *	1.620,06	4,60	23.972,88
	4.4. (Viajant comercial) *	1.604,68	4,54	23.740,09
5	5.1 (Xofer de camió grua)	51,77	4,41	23.082,01
	5.2 (Ofic. De 1a, Xofer de Camió)	50,77	4,31	22.638,02
	5.3 (Capatàs d'especialistes)	49,68	4,17	22.136,25
	5.4 (Xofer Turisme, Ofic de 2a)	48,38	4,12	21.575,47
	5.5. (Oficial/a 2a admin., delin de 2a) *	1.457,14	3,84	21.552,71
6	6.1 (Capatàs de peons/es)	46,36	3,99	20.692,36
	6.2 (Oficial/a de 3a)	45,90	3,85	20.454,64
	6.3 (Especialista)	44,39	3,79	19.799,27
	6.5 (Caporal/a guardes, Listero/a) *	1.378,28	3,85	20.383,16
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	43,66	3,73	19.470,49
	7.2 (Xofer moto, Peó/na ord.)	43,29	3,73	19.317,61
	7.3 (Aux. Administratiu/va) *	1.331,88	3,79	19.712,77
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1.315,73	3,57	19.428,94
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1.311,68	3,71	19.403,72

TAULA 2027

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARIO ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	3.025,63	8,48	44.746,03
	1.2 (Perits amb responsabilitat) *	2.881,26	8,05	42.609,87
	1.3 (Perits) *	2.747,87	7,71	40.644,58
2	2.1 (Cap de 1a) *	2.212,56	6,23	32.727,15



	2.2 (Graduat/da social) *	2.132,02	6,03	31.545,26
	2.3 (Cap de taller) *	2.102,17	5,90	31.090,77
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	1.992,45	5,62	29.474,57
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1.857,08	8,05	28.169,06
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1.837,00	5,17	27.175,16
4	4.1 (Ofic. 1er Admin, Mestre/a 2a) *	1.740,26	4,83	25.727,15
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1.717,17	4,92	25.422,70
	4.3 (Encarregat/da, Cap de magatzem) *	1.692,96	4,81	25.051,65
	4.4. (Viajant comercial) *	1.676,89	4,74	24.808,39
5	5.1 (Xofer de camió grua)	54,09	4,61	24.120,70
	5.2 (Ofic. De 1a, Xofer de Camió)	53,05	4,50	23.656,73
	5.3 (Capatàs d'especialistes)	51,91	4,36	23.132,38
	5.4 (Xofer Turisme, Ofic de 2a)	50,56	4,30	22.546,37
	5.5. (Oficial/a 2a admin., delin de 2a) *	1.522,71	4,02	22.522,58
6	6.1 (Capatàs de peons/es)	48,44	4,17	21.623,52
	6.2 (Oficial/a de 3a)	47,96	4,03	21.375,10
	6.3 (Especialista)	46,39	3,96	20.690,24
	6.5 (Caporal/a guardes, Listero/a) *	1.440,31	4,03	21.300,40
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	45,62	3,90	20.346,66
	7.2 (Xofer moto, Peó/na ord.)	45,24	3,90	20.186,90
	7.3 (Aux. Administratiu/va) *	1.391,82	3,96	20.599,85
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1.374,94	3,73	20.303,24
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1.370,71	3,87	20.276,88

TAULA 2028

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALAR MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	3.161,79	8,86	46.759,60
	1.2 (Perits amb responsabilitat) *	3.010,91	8,42	44.527,32
	1.3 (Perits) *	2.871,52	8,06	42.473,58
2	2.1 (Cap de 1a) *	2.312,13	6,51	34.199,87
	2.2 (Graduat/da social) *	2.227,96	6,31	32.964,79
	2.3 (Cap de taller) *	2.196,76	6,17	32.489,85
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	2.082,11	5,87	30.800,93
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	1.940,65	8,42	29.436,67
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1.919,67	5,40	28.398,05
4	4.1 (Ofic. 1er Admin, Mestre/a 2a) *	1.818,57	5,05	26.884,88
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1.794,45	5,14	26.566,72
	4.3 (Encarregat/da, Cap de magatzem) *	1.769,14	5,02	26.178,98
	4.4. (Viajant comercial) *	1.752,35	4,95	25.924,77
5	5.1 (Xofer de camió grua)	56,53	4,82	25.206,14
	5.2 (Ofic. De 1a, Xofer de Camió)	55,44	4,70	24.721,28
	5.3 (Capatàs d'especialistes)	54,25	4,55	24.173,34
	5.4 (Xofer Turisme, Ofic de 2a)	52,84	4,49	23.560,96
	5.5. (Oficial/a 2a admin., delin de 2a) *	1.591,23	4,20	23.536,10
6	6.1 (Capatàs de peons/es)	50,62	4,36	22.596,57
	6.2 (Oficial/a de 3a)	50,12	4,21	22.336,98
	6.3 (Especialista)	48,48	4,14	21.621,30



	6.5 (Caporal/a guardes, Listero/a) *	1.505,12	4,21	22.258,92
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	47,68	4,07	21.262,26
	7.2 (Xofer moto, Peó/na ord.)	47,28	4,07	21.095,31
	7.3 (Aux. Administratiu/va) *	1.454,45	4,14	21.526,84
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1.436,81	3,90	21.216,89
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1.432,39	4,05	21.189,34

TAULA 2029

GRUP	NIVELL SALARIAL	SALARI MES/DIA	C/S	SALARI ANUAL
1	1.1 (Enginyer/a o arquitecte/a) *	3.288,26	9,22	48.629,99
	1.2 (Perits amb responsabilitat) *	3.131,35	8,75	46.308,41
	1.3 (Perits) *	2.986,38	8,38	44.172,53
2	2.1 (Cap de 1a) *	2.404,61	6,77	35.567,87
	2.2 (Graduat/da social) *	2.317,08	6,56	34.283,39
	2.3 (Cap de taller) *	2.284,63	6,42	33.789,44
	2.4 (Projectista, Cap 2a) *	2.165,40	6,11	32.032,96
3	3.1 (Mestre/a industrial) *	2.018,28	8,75	30.614,14
	3.2 (Mestre/a de taller) *	1.996,46	5,62	29.533,97
4	4.1 (Ofic. 1er Admin, Mestre/a 2a) *	1.891,32	5,25	27.960,27
	4.2 (Delineant/a de 1a) *	1.866,23	5,34	27.629,39
	4.3 (Encarregat/da, Cap de magatzem) *	1.839,91	5,22	27.226,14
	4.4. (Viajant comercial) *	1.822,45	5,15	26.961,76
5	5.1 (Xofer de camió grua)	58,79	5,01	26.214,38
	5.2 (Ofic. De 1a, Xofer de Camió)	57,66	4,89	25.710,14
	5.3 (Capatàs d'especialistes)	56,42	4,73	25.140,27
	5.4 (Xofer Turisme, Ofic de 2a)	54,95	4,67	24.503,39
	5.5. (Oficial/a 2a admin., delin de 2a) *	1.654,88	4,36	24.477,54
6	6.1 (Capatàs de peons/es)	52,65	4,53	23.500,44
	6.2 (Oficial/a de 3a)	52,12	4,38	23.230,46
	6.3 (Especialista)	50,42	4,30	22.486,15
	6.5 (Caporal/a guardes, Listero/a) *	1.565,32	4,38	23.149,27
7	7.1 (Mosso/a espec. Magatzem)	49,58	4,23	22.112,75
	7.2 (Xofer moto, Peó/na ord.)	49,17	4,23	21.939,12
	7.3 (Aux. Administratiu/va) *	1.512,63	4,30	22.387,92
	7.4 (Pesador/a, magatzemer/a) *	1.494,29	4,05	22.065,56
	7.5 (Ordenança, porter/a) *	1.489,68	4,21	22.036,92