

## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

### **CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO**

**5005**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del metal de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000755011981)*

#### **Antecedentes**

1. El 21 de abril de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector del metal de las Illes Balears .
2. El 26 de abril de 2022, Juan Antonio Marimón Pizá, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### **Fundamentos de derecho**

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### **Resolución**

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del metal de las Illes Balears , en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 22 de Mayo de 2022

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)





**CONVENIO COLECTIVO DEL METAL DE LES ILLES BALEARS**  
**2021/2022**

**Capítulo I**

**Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL:**

El ámbito funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal. De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos. Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector. Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector. Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial. De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector. Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm. Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización. También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades. Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente. En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I. Los CNAE recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la Comisión Negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

**Art. 2.º Ámbito territorial.**

Comprende a todos los centros territoriales, talleres que, integrados en el artículo 1.º, estén establecidos en el territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears o desarrollen su actividad en el mismo.

El Convenio Colectivo del Metal de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares tendrá prevalencia sobre cualquier otro Convenio de ámbito inferior en la Comunidad Autónoma.

Aquellas empresas que tengan vigente Convenio Colectivo propio con estipulaciones más favorables y retribuciones superiores en cómputo anual para sus personas trabajadoras a las establecidas en el presente Convenio continuarán rigiéndose en todo con el suyo propio.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior, salvo en las materias relacionadas con el art. 84.2 del E.T.

**Art. 3.º Ámbito personal.**

El presente se aplicará a las empresas y personas trabajadoras comprendidos en los artículos anteriores citados de este convenio colectivo.



El presente ha sido negociado por una parte y en representación de los sindicatos UGT, CCOO y USO. Y por otra parte la representación empresarial FEBAME y ASEMA.

**Art. 4.º Ámbito temporal (vigencia y duración).**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022.

**Art. 5.º Denuncia y prórroga.**

La denuncia del presente Convenio o, en su caso de sus prórrogas anuales se hará en las condiciones y formas legalmente vigentes, debiéndose denunciar como mínimo con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o en su caso de sus prórrogas.

Cumplido dicho requisito y vencido el término de la vigencia del Convenio se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta el establecimiento del nuevo convenio que viniera a sustituirle, sin que ello presuponga o condicione ninguna de las cláusulas del convenio posterior. De no mediar denuncia, el presente Convenio quedará prorrogado por la tácita por períodos anuales sucesivos.

En el caso de existir prórroga del Convenio, la tabla salarial establecida en éste será revisada automáticamente en sus dos columnas con efectos a primeros de año en que se trate, mediante la aplicación de un incremento igual al porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno en cómputo Estatal.

Si al finalizar el año en cuestión, dicho IPC ha sufrido un aumento superior al previsto por el Gobierno, se aplicará una revisión salarial con efectos a 1 de enero, igual a la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC resultante.

**Art. 6.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto. En consecuencia, si por aplicación de normas legalmente vigentes o por el ejercicio de las facultades propias de la Autoridad laboral o cualquier otra, no fuese posible la aprobación o aplicación de alguno de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la comisión negociadora del convenio, previo informe preceptivo de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia, si ésta estuviese constituida, deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio; o si, por el contrario, la modificación de tal o tales pactos obliga a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho. En dicho supuesto, la reunión de la comisión negociadora deberá tener lugar dentro de los diez días siguientes a la fecha de suspensión o denegación de registro, publicación o modificación de alguno de los pactos de este convenio previa petición de algunas de las partes.

**Art. 7.º Garantías personales.**

Se respetarán a título individual las condiciones económicas, jornada, vacaciones y otros, que fuesen más beneficiosas a lo establecido en el presente convenio, siempre considerándolo en su conjunto anual.

Las mejoras voluntarias que tengan actualmente concedidas las empresas podrán ser absorbidas por el aumento de salario que se establece en el presente convenio. En el caso de que dichas mejoras fueran más beneficiosas a los aumentos concedidos, se absorberán sólo la parte que cubra los beneficios otorgados en este convenio.

Las disposiciones legales futuras que supongan una variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos o suponga la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en su totalidad y en cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

**Capítulo II**

**Art. 8.º Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes, los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

### 8.1 Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización de trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a) Racionalización de trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación de las personas trabajadoras a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

### 8.2 Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimientos de plantillas correctas de personal.

### Art. 9.º Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación de las necesidades de la empresa, de los medios de ésta aplicándose a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

### Art. 10. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, la persona trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión mixta con miembros de los representantes legales de las personas trabajadoras y representantes de la Dirección de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, las partes actuarán de conformidad.

**Art. 11. Rendimientos.** — La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndolos que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por una persona trabajadora normalmente capacitada y conocedora del trabajo de dicho puesto. En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75% del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por la persona trabajadora tras el necesario período de adaptación entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que la persona trabajadora que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión mixta creada al efecto de este convenio.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión mixta para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada persona trabajadora, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionalmente análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

### Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionan el mejor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada



persona trabajadora, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma siempre que se cumpla con la condición de que ninguna persona trabajadora venga obligada a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior. Si dicha modificación implicara reducción de estas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- 1.º Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante se comunicará a los Representantes Legales de las personas trabajadoras.
- 2.º Toda reducción de plantilla que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

#### **Art. 13. Análisis, valoración y clasificación de tareas.**

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación de la persona trabajadora para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que la persona trabajadora esté asignada, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (fiabilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo la persona trabajadora o se relacionen con ella (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad, o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puntos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe. Adaptación de las personas trabajadoras a los puestos de acuerdo con sus aptitudes.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo en la que intervendrán los Representantes Legales de las personas trabajadoras, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante, lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeña el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 23 de este Convenio.

#### **Art. 14. Incentivos.**

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todas o parte de sus personas trabajadoras con carácter individual o colectivo. Será preceptivo para la persona trabajadora la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo la persona trabajadora o personas trabajadoras disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento

#### **Art. 15. Régimen de remuneración.**

El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario. La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base a tiempo.

Cuando una persona trabajadora venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Cuando las tarifas por la empresa sean de conformidad con las personas trabajadoras, se pondrá en vigor en el momento fijado, Contra su acuerdo, podrá interponerse recurso por los interesados ante el Juzgado de lo Social.

#### **Art. 16. Revisión de tarifas de incentivos.**

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé algunos de los hechos previstos en el artículo 12 de este convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante los representantes legales de las personas



trabajadoras. Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, las personas trabajadoras continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional si bien garantizándose en este período a las personas trabajadoras en concepto de remuneración por incentivos el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y en caso de no haber nuevas tarifas por éstas en estudio, percibirán mientras dure la situación en el referido promedio del semestre anterior.

### Capítulo III

#### **Art. 17. Movilidad geográfica.**

Se estará a lo regulado en la legislación vigente sobre la materia. Si por razones de producción, las empresas desplazaran temporalmente a su personal fuera de la Isla de residencia, lo notificarán a la persona trabajadora con tres días de antelación cuando el desplazamiento sea de duración superior a tres días.

#### **Art. 18. Movilidad personal.**

Se denomina cambio de puesto, la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración de este no exceda de tres meses.

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente. La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición de la persona trabajadora afectada. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora. Caso de acceder a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidad del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, a la persona trabajadora afectada se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de un cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo, se compensará por la empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda. Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los que lleven a su servicio menos de diez años y tan solo una vez a cada uno de ellos.

Si el cambio del puesto es provisional, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a su categoría y su prima que alcanzase en el nuevo puesto. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviese a incentivos, se le garantizará a la persona trabajadora la prima que venía percibiendo. En el caso que el cambio de puesto de trabajo se efectuase en una empresa con valorización del puesto de trabajo, a la persona trabajadora se le garantizará el salario de calificación que tuviera asignado anteriormente, y con respecto a la prima estará a lo dispuesto en el caso procedente.

e) Por disminución de la capacidad física. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad de personal en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, la persona trabajadora seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valorización de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por debajo del que venía percibiendo.







**Art. 19. Salidas, viajes y dietas.**

Todas las personas trabajadoras que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, se les abonará como importe máximo y siempre que aporten el debido justificante del importe en los mismos términos que exija la Agencia Tributaria.

2021 media dieta 10€. Dieta completa total 35,78€.

2022 media dieta 10€. Dieta completa total 35,78€.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedará reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio a menos que hubiese de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que la persona trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa que vendrá obligada a facilitar el billete. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación por la persona trabajadora. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dieta cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia de la persona trabajadora, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración atendiendo por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33% el importe de la dieta siempre que así se haga constar en sus reglamentos interiores. Se facilitará semanalmente por la empresa anticipos a cuenta de las dietas. Estos anticipos quedarán condicionados al tiempo de duración real del desplazamiento.

**Art. 20. Desplazamientos.**

Los desplazamientos en vehículo propio al servicio de la empresa se abonarán las siguientes cantidades por kilómetro:

AÑO 2021 y 2022 .....0,27 euros Kilómetro.

**Art. 21. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.**

La comisión paritaria además de las competencias que se enumeran en el presente, tendrá todas aquellas competencias que disponga el Estatuto de los Trabajadores. La Comisión paritaria se compondrá de doce miembros. Las centrales sindicales UGT, CCOO y USO acuerdan que independientemente del número de miembros asistentes a la comisión paritaria, éstos representan el porcentaje que cada una de las organizaciones sindicales ostenta a la firma del convenio. Por la representación empresarial se acuerda: cuatro miembros por FEBAME y dos por ASEMA. Ambas partes podrán designar cuantos asesores consideren con voz, pero sin voto. La comisión paritaria se constituirá el día de la firma del convenio.

Dicha Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas. La parte que quiera una reunión deberá remitir citación a las demás partes con una antelación mínima de quince días, expresando el orden del día y asuntos a tratar. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán entre otras las siguientes:

- a) Vigilancia de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Incorporación al Convenio de lo acordado en la Comisión Paritaria de Clasificación profesional según art. 27 del presente convenio.

Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente convenio será sometida a esta Comisión Paritaria de Interpretación, vigilancia y Mediación.

Queda establecido como domicilio a efectos de notificaciones de la comisión paritaria el del Tribunal D'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) sito en la Avenida Comte Sallent nº 11- 2, 07003 de Palma de Mallorca.

#### Capítulo IV

#### Jornada, guardias, vacaciones, licencias, incapacidad temporal y excedencias

##### Art. 22. Jornada.

1.º La duración máxima de la jornada anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo.

La jornada anual pactada se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes. En aquellas empresas donde ya existan acuerdos colectivos en los que se recoja una jornada distribuida distinta a la señalada, ésta se distribuirá mediante lo establecido en dichos acuerdos. En aquellas empresas donde no existan tales acuerdos y se necesite implantar un modelo distinto de jornada, se fijará mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores de la empresa.

2.º No obstante lo especificado en el número anterior, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, cuando las circunstancias de la producción/mercado así lo exijan, tanto para el conjunto de la empresa como para los distintos departamentos que la conforman podrán disponer, de la jornada habitual prevista en el número anterior, de 215 horas anuales de trabajo efectivo para cada persona trabajadora para la realización de las tareas fuera de la jornada que con carácter general se ha fijado. Las horas que conforman la bolsa horaria de 215 horas forman parte del número de horas anuales de jornada anual máxima recogida en este artículo, de tal forma que su utilización debe hacerse dentro de los márgenes del año correspondiente.

De estas 215 horas anuales efectivas a disposición de las empresas sólo podrán ser utilizadas dos cada día de lunes a viernes y ocho el sábado con un máximo semanal de 10 horas.

La utilización de tales horas se hará respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal fijados en este convenio.

En caso de utilización de las horas de disposición el descanso mínimo semanal será de 36 horas.

3.º Las personas trabajadoras en las cuales transcurra alguna de las siguientes circunstancias, tienen derecho a ser exceptuados de la realización de tareas en el margen de las 215 horas de distribución irregular siempre y cuando tengan acreditadas tales circunstancias o las acrediten a la empresa, antes de la realización efectiva de los trabajos.

Son circunstancias de exclusión:

- a) Que tengan exclusivamente a su cargo hijos menores de 6 años, o minusválidos.
- b) En caso de enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta primer grado de consanguinidad.

4.º Las empresas deberán comunicar a los, con una antelación de tres días hábiles, su intención de disponer de las horas necesarias de la bolsa de 215 horas de distribución irregular, alegando la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización. En aquellos casos en los que dichas circunstancias productivas reúnan el carácter de urgencia, siempre y cuando la medida no tenga una duración superior a dos días consecutivos, la comunicación referida se podrá efectuar con un día de antelación.

5.º Cuando surjan divergencias en la aplicación de las normas previstas en el presente artículo sobre distribución irregular de la jornada prevista, cualquiera de las partes podrá acudir ante el TAMIB, para la utilización de sus procedimientos a fin de resolverlas. En aquellos casos en los cuales quedara acreditado que la utilización de las horas a disposición se ha hecho con mala fe, la persona trabajadora o afectados podrán concurrir ante la instancia del TAMIB. Si se acreditara tal circunstancia, dichas horas serán consideradas como extraordinarias y serán abonadas como tales, entendiéndose las utilizadas como descontadas de la bolsa horaria referida.

6.º En los supuestos de jornada partida no se computará el tiempo de descanso (bocadillo) como tiempo de trabajo efectivo retribuido, y sí se computará como tal en jornada continuada.

7.º La aplicación de la bolsa horaria dará lugar a compensaciones en menos horas con el fin de adaptarse a la jornada anual pactada. Dichas compensaciones se podrán acumular para disfrutarlas de continuo y días completos.

Los días de libranza se determinarán de mutuo acuerdo entre las empresas y los o sus representantes legales.

##### Art. 23. Servicio de Guardia, retenes e intervenciones planificadas.

En las empresas de mantenimiento y/o servicios de asistencia técnica se establecen un servicio de guardias localizadas o presenciales en sábado, domingo, festivos o en días laborables- puesta a disposición (imaginaria). Este servicio será de incorporación voluntaria por parte de los trabajadores fuera del horario habitual de trabajo de la persona, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se considere necesarios, con obligatoriedad de efectuarlo, carácter temporal mínimo de un año desde el inicio del servicio y carácter renovable y con un preaviso mínimo de tres meses para el supuesto de cese en su realización.



Las empresas pactarán la realización de estos servicios con la representación legal de las personas trabajadoras y en ausencia de representación legal, con las personas trabajadoras. Los pactos realizados por las empresas con anterioridad a la fecha de vigencia del presente continuarán vigentes en los términos pactados en su día.

#### **Art. 24. Descanso.**

El descanso mínimo para la persona trabajadora que trabaje ininterrumpidamente durante seis horas, será de quince minutos. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado según expresa el artículo 29 del presente Convenio. Salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

En los relevos continuados deberá permanecer la persona trabajadora en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

#### **Art. 25. Vacaciones.**

1.º El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días (22) laborales.

2.º El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario/a y los representantes de las personas trabajadoras o la persona trabajadora, que también podrá convenir en la división en dos del período total.

- a) Por acuerdo entre el empresario/a y los representantes de las personas trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.
- b) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute le corresponda.
- c) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden, tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En materia de vacaciones, lo no previsto en este artículo en forma específica, se regulará por la legislación aplicable en la materia.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora, salario, primas, plus de permanencia, tóxicos, penosos o peligrosos etc., en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de estas.

#### **Art. 26. Licencias.**

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando en los supuestos a), b) y c) la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Isla, el plazo será de dos días naturales más.
- c) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) 1 día por boda de padre o madre, hijos/as, hermanos/as siempre que se celebre en días laborables. Si el matrimonio se celebra fuera de la Isla, se concederán dos días más como licencia no retribuida.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional por períodos determinados, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 40% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Si la ausencia al trabajo por el motivo antes señalado no alcanza el 20% de las horas laborales en período de tres meses, las ausencias tendrán la consideración de licencia no retribuidas. El número de horas laborables que supere el 20% y no alcance el 40% tendrán la consideración de licencias no retribuidas.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 12 horas anuales, preavisando con antelación y posterior justificación oficial del tiempo invertido para asistencia médica a médicos de cabecera de la Seguridad Social. Por el tiempo indispensable para asistencia de especialistas de la Seguridad Social.
- h) Las personas trabajadoras, preavisando con la suficiente antelación y justificación oficial del tiempo necesario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para asistir a exámenes de carácter oficial hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.
- i) Asuntos Propios: Asuntos Propios, con el fin de atender asuntos oficiales que no admitan demora y que no puedan



complimentarse fuera del horario ordinario de trabajo y con la correspondiente justificación, aviso y antelación debida a la Dirección de la empresa, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán disponer de un permiso con sueldo una vez al año, entendiéndose éste como natural, consistente en el número de horas que suponga medio día de trabajo de cada persona trabajadora afectada, sin que se admita disfrute fraccionado en otros días. Ejemplo persona trabajadora que en su día de trabajo sea de 8 horas efectivas el permiso será de 4 horas ininterrumpidas y no fraccionables en otros días.

#### **Art. 27. Excedencias.**

1.º La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se considerará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.º La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3.º Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Párrafo redactado según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Párrafo redactado según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.º Podrán solicitar la situación de excedencia, aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño de este, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

5.º La persona trabajadora en excedencia conservará sólo un derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la empresa. La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia siendo admitida la persona trabajadora en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de esta.

6.º La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía y perderá todos sus derechos.

7.º La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe/a correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección de la empresa.

#### **Art. 28. Incapacidad temporal (IT).**

1.º Accidente de trabajo y enfermedad profesional. Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras, a partir del día siguiente al de baja por accidente, o enfermedad profesional, y hasta un máximo de un año la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y la correspondiente base de cotización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2.º Enfermedad común o accidente no laboral. Las empresas completarán la diferencia existente entre lo que perciban las personas

trabajadoras en concepto de prestación económica por IT por enfermedad común y la correspondiente base de cotización cuando la persona trabajadora sea hospitalizada durante el tiempo que esté efectivamente internado en establecimiento hospitalario y hasta un máximo de 50 días de hospitalización y 15 días de convalecencia sea cual sea la duración de ésta, aun fuera del centro hospitalario. Percibirán por una sola vez al año y a partir del primer día, en los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la diferencia entre lo que cobra la persona trabajadora de la Seguridad Social y el 75 % de la correspondiente base de cotización.

#### **Art. 29. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.**

Las empresas garantizarán a todas las personas trabajadoras afectadas o a sus herederos/as durante toda la vigencia del convenio una indemnización a tanto alzado de 9.000 euros a percibir en los supuestos de incapacidad total, absoluta o muerte derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### **Capítulo V** **Conceptos retributivos**

#### **Art. 30. Salarios.**

A partir del 1 de enero de 2022, los salarios son los que se indican en la tabla salarial que se anexa como anexo III.

La tabla salarial estará compuesta por dos columnas, la primera correspondiente al salario base y la segunda constituye un complemento salarial. Dicho complemento salarial no podrá ser compensado ni absorbido por pluses existentes de asistencia o puntualidad.

Con independencia de la fecha de publicación en el BOIB del texto de este convenio colectivo, el pago de los atrasos que pudieran devengarse con la aplicación de la nueva tabla salarial que se anexa desde el 1 de enero de 2022 se efectuará en el mes de mayo de 2022.

La segunda columna únicamente se percibirá por los siguientes conceptos:

- a) Por día trabajado.
- b) Por vacaciones.
- c) Por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- d) Para el cálculo del precio de las horas extras.

En cuanto a los impuestos y cargas sociales de cualquier tipo, presentes o futuras que graven los conceptos retributivos reflejados en este Convenio, cada una de las partes, empresa y personas trabajadoras, correrán con los que corresponden según la Ley.

#### **Art. 31. Plus de permanencia.**

Todas aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, que a fecha de 31 de diciembre de 2013, vinieran percibiendo el denominado plus de antigüedad vigente en dicha fecha, percibirán bajo la denominación de PLUS DE PERMANENCIA a partir del 1 de enero de 2014, la misma cuantía que por el concepto de antigüedad, tuvieran consolidada. Dicho complemento no podrá ser compensado ni absorbido.

#### **Art. 32. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta los salarios convenio establecidos en la primera columna de la tabla salarial, el complemento de permanencia para aquellas personas trabajadoras que lo perciban y las retribuciones o gratificaciones periódicas de cualquier clase. Para su cómputo se entienden excluidas expresamente la segunda columna de la tabla salarial, las dietas, los desplazamientos, los destajos, las comisiones y los incentivos variables.

La cuantía de dichas pagas será de treinta días para todas las personas trabajadoras en julio y Navidad, excepto las categorías que figuran con un asterisco en la tabla salarial que serán de 33 días en Navidad y 30 en julio.

La liquidación del importe de dichas pagas se realizará proporcionalmente al tiempo de servicio en la empresa para el caso de cese o ingreso de la persona trabajadora durante el año. Dichas pagas se abonarán el 20 de julio y el 20 de diciembre como fecha máxima.

Dichas pagas podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades cuando así lo acuerden los representantes legales de las personas trabajadoras con la empresa, previa consulta a la totalidad de la plantilla.



**Art. 33. Salario hora.**

Para el cálculo del salario hora, se fija el número de horas establecido en el artículo 29.

**Art. 34. Horas extras.**

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extras habituales: Supresión.
2. Horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extras necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras y representantes sindicales sobre el número de horas extras realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información los Representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter de las horas extraordinarias.

**Art. 35. Trabajos nocturnos.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente a toda la jornada, se halle comprendida o no en tal período. Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajos nocturnos al personal vigilantes de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la exclusiva incumbencia de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría o grupo, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad en cuyo supuesto oír el informe de los Representantes de las personas trabajadoras.

La bonificación económica del trabajo nocturno será como mínimo, de un 25% sobre salario base.

**Art. 36. Plus jefe/a de equipo.**

Es jefe/a de Equipo la persona trabajadora, procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en un número no inferior a tres ni superior a ocho. El jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personas de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe/a de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en sus funciones, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría queda aquélla superada. El plus que percibirá el jefe/a de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valorización del puesto de trabajo.

**Art. 37. Reclamación de cantidades.**

En el supuesto de que la empresa incurriera en demora en el pago de conceptos salariales que obligaran a la persona trabajadora a formular reclamación de cantidad, tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización de la cantidad que reclama o por la que existe desacuerdo, un interés anual del 15%.

La existencia de mora injustificada deberá ser objeto de declaración judicial expresa.





**Art. 38. Recibos de salarios.**

Las empresas reflejarán en la hoja de salarios, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba la persona trabajadora, al que deberá entregársele la hoja de salarios dentro de los diez días siguientes al de su pago.

**Art. 39. - PLUS PERDIDA PODER ADQUISITIVO (PPPA):**

A final del mes de abril de 2022, las personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en la empresa en la totalidad del año 2021 percibirán un plus de pérdida de poder adquisitivo (PPPA), por el importe que consta en la tabla que se incorpora en el presente artículo. Aquellas personas trabajadoras que no hayan prestado sus servicios en la totalidad del año 2021 percibirán dicho plus proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado en el 2021, calculado en días de permanencia efectiva.

Dicho plus se pacta única y exclusivamente para el presente convenio colectivo, perdiendo su vigencia y aplicación una vez transcurrido el plazo fijado de su abono y en todo caso a 31.12.2022.

GRUPO	NIVEL SALARIAL	Importe PPPA en euros.
1	1.1 (Ingeniero/a o arquitecto/a)	513,02
	1.2 (Peritos/as con responsabilidad)	488,53
	1.3 (Peritos/as)	466,00
2	2.1 (jefe/a de 1ª)	375,22
	2.2 (Graduado/a Social)	361,67
	2.3 (Jefe/a de taller)	356,46
	2.4 (Proyectista, Jefe/a 2ª)	337,93
3	3.1 (Maestro/a industrial)	322,96
	3.2 (Maestro/a de taller)	311,57
4	4.1 (Ofic. 1º Administrativo/a, Maestro/a 2ª)	294,97
	4.2 (Delineante/a de 1ª)	291,48
	4.3 (Encargado/a, Jefe/a de almacén)	287,22
	4.4. (Viajante/a-comercial)	284,43
5	5.1 (Chofer/esa de camión grúa)	276,55
	5.2 (Ofic. De 1ª, Chofer/esa Camión)	271,23
	5.3 (Capataz/a de especialistas)	265,22
	5.4 (Chofer/esa Turismo, Ofic de 2ª)	258,50
	5.5. (Oficial/a 2ª admin., delin de 2ª)	258,22
6	6.1 (Capataz/a de peones/as)	247,92
	6.2 (Oficial/a de 3ª)	245,07
	6.3 (Especialista)	237,22
	6.5 (Caporal/a guardas, Listero/a)	244,21
	7	7.1 (Mozo/a espec. Almacén)
	7.2 (Chofer/esa moto, Peón/a ord.)	231,45
	7.3 (Aux. Administrativo/a)	236,18
	7.4 (Pesador/a, almacenero/a)	232,78
	7.5 (Ordenanza, portero/a)	232,48

Auxiliar de servicios (art.47), percibirá la cantidad de 168€, por este concepto y en los mismos términos pactados.

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/77/1113494>



## Capítulo VI Contratación

### Art. 39. Contratación.

Las partes, de conformidad con la legislación vigente, recomiendan estimular la contratación según la legislación vigente en materia de fomento del empleo.

Las plantillas de personas trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio deberán para las nuevas contrataciones estar formadas por el 75 %, personas trabajadoras, con contrato de trabajo en la modalidad de FIJOS o FIJOS DISCONTINUOS. El restante 25% de las nuevas incorporaciones podrá estar formada por personas trabajadoras con contrato de trabajo efectuado bajo las diversas modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento.

### Art. 40. Contrato formativo.

Para estas modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los contratos de formación en alternancia, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### Art. 41. Contrato a tiempo parcial.

Las empresas en aras al fomento del empleo, aplicarán a aquellos colectivos a quien pueda interesar los contratos de trabajo a tiempo parcial de acuerdo con la legislación vigente y en concreto art.16 del vigente ET. La empresa, para estimular la contratación de aquellos colectivos de mayor necesidad, procurará en tanto le sea posible, acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente, intentando que la duración mínima sea la suficiente para cubrir la cobertura de desempleo. Así mismo y dadas las peculiaridades que supone la inserción dentro del sector de determinados colectivos carentes de formación adecuada o adaptada a los puestos de trabajo a cubrir, podrán establecerse contratos a tiempo parcial fijo discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

### Art. 43. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

No podrá efectuarse la prestación laboral de una persona trabajadora para diversos empresario/as cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que empresa y persona trabajadora convengan.

Cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario/a para poner en marcha proyectos determinados a realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos, la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si la persona trabajadora abandona el trabajo antes del plazo el empresario/a tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

### Art. 44. Clasificación y definición de categorías profesionales.

COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Se crea una comisión paritaria compuesta por 10 miembros, cinco en representación de la parte empresarial y cinco en representación de la parte social con la finalidad de aclarar aquellas cuestiones que puedan surgir de la implantación de los grupos profesionales y niveles que se incorporan al presente. Los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión serán incorporados al texto del convenio colectivo a través de su aprobación por la Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.

### Art. 45. Período de prueba.

En el ingreso de las personas trabajadoras en la empresa, podrá pactarse por escrito, un período de prueba, la duración de esta será como máximo:

Contratos de hasta tres años de duración: 25 días laborables.

Técnicos y titulados con contrato fijo: 6 meses.

Especialistas y no cualificados con contrato fijo: 30 días laborables.

Durante el período de prueba, podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.





**Art. 46. Ceses.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros/as no cualificados: 15 días.
- b) Administrativos/as: 1 mes.
- c) jefes/as o titulados administrativos/as: 2 meses.
- d) Técnicos no titulados: 2 meses.
- e) Técnicos titulados: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa, ésta facilitará propuesta detallada de liquidación a las representaciones legales de las personas trabajadoras y al interesado con una antelación de tres días hábiles a su firma, al objeto de realizar las comprobaciones oportunas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de las personas trabajadoras si así lo requiere la persona trabajadora.

**Art. 47. Subrogación.**

1.- El presente artículo sólo afectará a las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio que mantengan contratadas con: Administración Pública, organismos u hospitales públicos o empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier administración pública. Tendidos Eléctricos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica. Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras. Alumbrado público y semáforos. Contratadas con AENA. Y cuya actividad o contrata consista en tareas de mantenimiento, conservación y/o servicios, en virtud de una concesión administrativa y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1º) Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento, conservación y/o servicios, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en el correspondiente centro de trabajo, que estén adscritas al centro y que lleven prestando sus servicios en el mismo al menos durante doce meses antes del cese de la contrata así como a las personas trabajadoras fijas de obra en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del servicio de mantenimiento que subroga, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de seis meses.
- b) Personas trabajadoras en las que concurran las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

2º) Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama o carta notarial, burofax, o cualquier medio que acredite la comunicación de ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

3º) La absorción de la persona trabajadora anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

4º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- a.- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de las personas trabajadoras afectadas, el no estarlo no afectará a la persona trabajadora, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.
- b.- Fotocopias de las doce últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- c.- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.
- d.- Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, turnos, guardias, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones, formación impartida, contratos de trabajo, novación de contratación habidos y existentes, registro de sanciones.
- e.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

5º) En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo



con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de dos años desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora del mantenimiento, conservación y/o servicio de que se trate.

2.- En las empresas que realizan trabajos para la administración o empresas públicas cada vez es más frecuente que en las contrataciones de servicios se incluyan trabajos que no son propios de la actividad del metal, ni complementarios a ésta, pero que no obstante se encuentran dentro de las ofertas públicas junto con otros trabajos que si son propios de la actividad principal de la empresa.

En este contexto se hace necesario establecer de forma exclusiva para aquellas empresas que realizan prestación de servicios para la Administración Pública, entidades públicas y empresas públicas, tanto de la Administración Estatal como Autonómica o Local, crear la categoría profesional de auxiliar de servicios entre cuyas funciones están la realización de trabajos sin ningún tipo de cualificación profesional y que no encuentran acomodo dentro de las funciones propias del sector siderometalúrgico. El Auxiliar de Servicios percibirá un salario en su conjunto y cómputo anual igual al importe anual del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

#### **Art. 48. Ascensos.**

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1.º El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa, con previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras.

2.º Para ascender a un grupo profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes:

- a) Historia profesional.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Haber desempeñado funciones de superior categoría.
- d) La permanencia en la categoría profesional.
- e) Titulación adecuada.

3.º En igualdad de méritos y condiciones, tendrán prioridad las personas trabajadoras fijas en plantilla, y dentro de éstos el de mayor antigüedad, salvo circunstancias objetivas.

#### **Art. 49. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1.º La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.º Contra la negativa de la empresa y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.º Cuando se desempeñan funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

4.º La consolidación prevista en los apartados anteriores no se aplicará en los casos de sustituciones de personas trabajadoras en situación de IT, Invalidez provisional, excedencia voluntaria o forzosa, por sanciones.

5.º Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario/a precisara destinar a la persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a los representantes de las personas trabajadoras.

#### **Art. 50. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán a sus personas trabajadoras tres equipos anualmente, uno para verano y dos para invierno, (entendiéndose por equipo de trabajo chaqueta y pantalón, bata o mono), siendo las características de las mismas y las fechas de su entrega las que se fijen de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o en su defecto las personas trabajadoras, y que respondan mejor a las necesidades del trabajo que la persona trabajadora debe realizar para cada función.

Como máximo el equipo de verano deberá entregarse antes del día 30 de mayo y los de invierno antes del 30 de octubre. En caso de puestos de trabajo cuyo desgaste sea superior al normal, podrán solicitar las personas trabajadoras mayor número de equipos o que éstos sean los



adecuados.

#### **Art. 51.- Jubilación Parcial.**

Las empresas en la medida de lo posible promoverán la jubilación parcial de las personas trabajadoras según lo dispuesto en la norma legal vigente en cada momento.

### **Capítulo VII**

#### **Derechos sindicales**

#### **Art. 52. De los sindicatos.**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir, las partes instrumentarán las medidas y mecanismos que fueren necesarios para la resolución de los conflictos en el menor espacio de tiempo posible.

La parte económica admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a todos los sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas por los presentes acuerdos a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados/as al sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de afiliado/a o que renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a través de las empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

#### **Art. 53. De los delegados/as sindicales.**

Aquellos sindicatos legalmente reconocidos que cuenten con un porcentaje de afiliación igual o superior al 15% de la plantilla y con un mínimo de seis afiliados entre los componentes de aquélla, podrán nombrar un delegado/a Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma mediante certificación escrita y sellada por el Sindicato a todos los efectos. El delegado/a sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas, y a ser posible, miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal, en cuyo caso gozará de sus privilegios y garantías.

#### **Art. 54. Funciones de los delegados/as sindicales.**

1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y los afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la empresa respectivamente.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz, pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan, previamente, su presencia.

3.º Tendrán acceso a las mismas informaciones y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa y delegado/a de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la ley y estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato.

5.º Serán oídos e informados por la empresa con carácter previo a:

- a) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de las personas trabajadoras.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.



- c) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- d) Contará con espacios en los tabloneros de anuncios.

#### **Art. 55. Participación en los Convenios colectivos.**

A los Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia Nacional, de las Centrales reconocidas en el contexto presente, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### **Art. 56. Comités de empresa y delegado/a de personal. Definición.**

Los Comités de empresa y delegado/a de Personal son el órgano representativo colectivo y unitario de todas las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como misión fundamental la defensa de sus representados, así como la negociación y representación de las personas trabajadoras ante el empresario/a y ante la Administración Local, Provincial o del Estado.

#### **Art. 57. Del delegado/a de personal.**

La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 fijos y más de 10, corresponde a los delegados de Personal.

Igualmente, podrá haber un delegado/a de Personal, en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras fijas, si así lo decidieran éstos por mayoría. Las personas trabajadoras elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo a los delegados/as de Personal en la cuantía siguiente:

- Hasta 30, uno.
- De 31 a 49, tres.

#### **Art. 58. Funciones de los delegados/as de personal.**

Los Delegado/a/as de Personal ejercen mancomunadamente ante el empresario/a la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario/a o la autoridad laboral, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social, estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir convenios colectivos en el ámbito al que corresponda su representación. Serán informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves o muy graves.

#### **Art. 59. Garantías de los Comités de empresa y delegado/a de personal.**

1.º Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegado/a de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones. Se podrá acumular su crédito de horas en uno o varios de sus componentes, así como se podrá acumular dichas horas mediante el cómputo semestral de las mismas, siempre y cuando aquella persona en la que recayera dicha acumulación no fuera el único de su categoría o especialidad en la empresa.

2.º Las empresas pondrán a libre utilización de los delegado/a y Comités de empresa tabloneros de anuncios e informaciones laborales y sindicales.

3.º Los delegado/a/as de Personal y miembros del Comité de empresa podrán informar a las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo.

4.º En todo lo no previsto en este apartado para esta materia se estará en lo dispuesto a la Legislación Vigente.

#### **Art. 60. Competencias de los Comités de empresa.**

1.º El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre



mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllos.
- b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valorización de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sus mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como, el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden y por el artículo 19 del Estatuto de las personas trabajadoras.

1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en Convenios Colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente pueden repercutir en las relaciones laborales.

2.º Los informes que deba emitir el Comité de empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del n.º 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **ART.61. Delegados/as de prevención.**

Los delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

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

En las empresas de hasta treinta el delegado/a de Prevención será el delegado/a de personal; de treinta y un a cuarenta y nueve el delegado/a de prevención será elegido por y entre los delegado/a de personal.

Competencias del delegado/a de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras.
- Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario/a.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades de los delegados/as de Prevención.

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores/as de Trabajo y seguridad Social en la realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informado por el empresario/a sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.







- Recibir del empresario/a información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.

**CLAUSULA DEROGATORIA:** Este artículo 61) es traslación de lo dispuesto en materia de delegado/a de prevención en la normativa vigente que los regula. En el supuesto de que dicha legislación sufriera variación, novación o modificación alguna, el presente artículo quedará automáticamente derogado, adaptándose a la nueva redacción de la norma.

#### **Art. 62. Cuota sindical.**

Las empresas recaudarán la cuota sindical a las personas trabajadoras que lo soliciten cuando lo hagan al menos diez personas trabajadoras en cada empresa.

Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirán a la Dirección de la empresa un escrito en que expresará el orden de descuento y su cuantía, sindicato al que pertenece y entidad bancaria, con expresión del número de cuenta corriente o libreta de ahorros, en la que deberá ingresarse su cuota, o bien a través del delegado/a Sindical, si existiera en la empresa.

#### **Art. 63. De los asesores sindicales.**

Previa autorización de la empresa, los asesores técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un 10% en el centro de trabajo, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesoramiento a los Delegados/as/a/as de Personal y Comités de empresa, en los casos de tramitación de expedientes de regulación de empleo y de conflicto colectivo.

#### **Art. 64. Ley Orgánica de Libertad Sindical - LOLS.**

Las empresas facilitarán en todo momento el cumplimiento de la normativa vigente en materia sindical y más en concreto lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

#### **Art. 65. Comisión de salud laboral.**

En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una Comisión formada por un representante de cada una de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del presente convenio que tendrá la consideración de consultiva con la obligación de emitir informes y asesoramiento a todas aquellas empresas y personas trabajadoras vinculadas por el presente convenio.

La comisión de salud laboral deberá obligatoriamente reunirse cada tres meses, debiéndose en la primera de ellas fijarse los objetivos que necesariamente deberán ser anuales.

Dicha comisión deberá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarios para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Se fija como domicilio de esta comisión cualquiera de los domicilios de las partes firmantes de este convenio.

Las empresas deberán de gestionar con los organismos oficiales la realización de chequeos anuales para sus personas trabajadoras.

#### **Art.- 66. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.**

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigidas, a elección de la





persona trabajadora presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si la persona trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla". En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado/a conforme dispone el precepto señalado.

#### **Art.- 67 Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.**

##### **1. Declaración de principios.**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. También la persona trabajadora tiene derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

#### **Art.68. Cláusula de Inaplicación del Convenio.**

En aplicación del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en los supuestos de NO ACUERDO, se aplicará el procedimiento establecido en la norma legal referida y lo acordado en el V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL), Resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo, publicado en el BOE de fecha 23 de diciembre de 2012.

#### **Art. 69.- Solución de conflictos.**

Los firmantes de este convenio se adhieren en todos sus términos, al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) sin menoscabo de poder adherirse a cualquier otro sistema (Autonómico o Provincial) para la resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Así mismo las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del citado reglamento según resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1998.

**CAPITULO VIII**  
**Igualdad****Art. 70. Igualdad.**

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

- a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.
- c) Cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de los trabajadores con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Será de aplicación lo dispuesto en la norma legal vigente en cada momento en materia de igualdad de oportunidades y lo dispuesto en la resolución de 29 de diciembre de 2021, (BOE 29.12.2021) de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y en las condiciones de trabajo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Los planes de igualdad cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el momento que reglamentariamente se establezca.

**Art.- 71. Cláusula derogatoria.**

El presente Convenio deroga lo dispuesto en anteriores convenios del sector Siderometalúrgico de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

**Art. 72. Cláusula final.**

Se acuerda dar cumplimiento de lo pactado a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

**ANEXO I**

Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAE) Modificado por Resolución 3.3.2009 (BOE 20.3.2009) y por Resolución de 5.4.2011 (BOE 15.4.2011).

70 09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural\* \* “La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación”. 24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones 24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero 24.31 Estirado en frío 24.32 Laminación en frío 24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado 24.34 Trefilado en frío 24.41 Producción de metales preciosos 24.42 Producción de aluminio 24.43 Producción de plomo, zinc y estaño 24.44 Producción de cobre 24.45 Producción de otros metales no féreos 24.46 Procesamiento de combustibles nucleares 24.51 Fundición de hierro 24.52 Fundición de acero 24.53 Fundición de metales ligeros 24.54 Fundición de otros metales no féreos 25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes 25.12 Fabricación de carpintería metálica 25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central 25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal 25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central 25.40 Fabricación de armas y municiones 25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos 25.61 Tratamiento y revestimiento de metales 25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros 25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería 25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes 25.73 Fabricación de herramientas 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p. 26.11 Fabricación de componentes electrónicos 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

71 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación 26.52 Fabricación de relojes 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos\* \* Solamente “la fabricación de soportes para disco duro”. 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación 27.51 Fabricación de electrodomésticos 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión 28.21 Fabricación de hornos y quemadores 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p. 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción .

72 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p. 29.10 Fabricación de vehículos de motor 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate 30.91 Fabricación de motocicletas 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p. 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales\* \* Aquellos casos en los que los productos



sean de metal. 31.02 Fabricación de muebles de cocina\* \* Siempre que estos sean de metal 31.03 Fabricación de colchones 31.09 Fabricación de otros muebles\* \* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal. 32.11 Fabricación de monedas 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares 32.20 Fabricación de instrumentos musicales\* \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal. 32.30 Fabricación de artículos de deporte\* \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal. 32.40 Fabricación de juegos y juguetes\* \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal. 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos\* \* Aquellos productos que sean de metal.

73 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.\* \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal. 33.11 Reparación de productos metálicos 33.12 Reparación de maquinaria 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos 33.14 Reparación de equipos eléctricos 33.15 Reparación y mantenimiento naval 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte 33.19 Reparación de otros equipos 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales 38.12 Recogida de residuos peligrosos\* \* Aquellos casos en los que los productos sean de metal. 38.31 Separación y clasificación de materiales 38.32 Valorización de materiales ya clasificados 42.11 Construcción de carreteras y autopistas\* \* “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente. 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas\* \* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica. 42.13 Construcción de puentes y túneles\* \* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras. 42.21 Construcción de redes para fluidos\* \* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos. 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones\* \* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes. 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. \* \* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.” 43.21 Instalaciones eléctricas 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción 43.32 Instalación de carpintería\* \* Solamente la instalación de carpintería metálica. 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

74 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros\* \* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento. 45.19 Venta de otros vehículos de motor\* \* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento. 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios 61.10 Telecomunicaciones por cable\* \* Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”. 62.03 Gestión de recursos informáticos\* \* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos. 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática\* \* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales. 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico 71.20 Ensayos y análisis técnicos 80.20 Servicios de sistemas de seguridad 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios\* \* Solamente la limpieza industrial. 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos\* \* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación. 95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos 95.12 Reparación de equipos de comunicación 95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico 95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín 95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje 95.25 Reparación de relojes y joyería 95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

## ANEXO II

### Faltas y sanciones

#### 1.º Faltas.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

#### 2.º Falta leve.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de



alguna consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Discutir violentamente con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- i) Falta de aseo o limpieza personal.

### 3.º Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo medido sanción que no sea la de amonestación verbal.

### 4.º Faltas muy graves.

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.
- n) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- o) Las conductas descritas en los artículos 67 y 68 del presente Convenio Colectivo.

### Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de falta grave y muy grave requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar los hechos que la motivaron y la fecha.





La empresa dará cuenta a los Representantes Legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de esta se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición.

#### Sanciones.

Las sanciones máximas, que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por falta leve:
  - Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 7 días.
- c) Por falta muy grave:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días
  - Despido.

#### Prescripción.

- Falta leve: 10 días.
- Falta grave: 20 días.
- Falta muy grave: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

### ANEXO III TABLAS 2022

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO MES/DIA	C/S	SALARIO ANUAL
1	1.1 (Ingeniero/a o arquitecto/a) *	2451,38	6,87	36253,41
	1.2 (Peritos/as con responsabilidad) *	2334,41	6,53	34522,66
	1.3 (Peritos/as) *	2226,33	6,25	32930,39
2	2.1 (Jefe/a de 1ª) *	1792,63	5,05	26515,67
	2.2 (Graduado/a social) *	1727,38	4,89	25558,09
	2.3 (Jefe/a de taller) *	1703,19	4,78	25189,86
	2.4 (Proyectista, Jefe/a 2ª) *	1614,30	4,55	23880,41
3	3.1 (Maestro/a industrial) *	1504,62	6,53	22822,69
	3.2 (Maestro/a de taller) *	1488,35	4,19	22017,51
4	4.1 (Ofic. 1º Admin, Maestro/a 2ª) *	1409,97	3,91	20844,24
	4.2 (Delineante/a de 1ª) *	1391,26	3,99	20597,57
	4.3 (Encargado/a, Jefe/a de almacén) *	1371,64	3,89	20296,95
	4.4. (Viajante/a comercial) *	1358,62	3,84	20099,86
5	5.1 (Chofer/esa de camión grúa)	43,83	3,73	19542,69
	5.2 (Ofic. De 1ª, Chofer/esa Camión)	42,98	3,65	19166,78
	5.3 (Capataz/a de especialistas)	42,06	3,53	18741,94
	5.4 (Chofer/esa Turismo, Ofic de 2ª)	40,97	3,49	18267,16
	5.5. (Oficial/a 2ª admin., delin de 2ª) *	1233,70	3,25	18247,89
6	6.1 (Capataz/a de peones/as)	39,25	3,38	17519,46
	6.2 (Oficial/a de 3ª)	38,86	3,26	17318,20
	6.3 (Especialista)	37,59	3,21	16763,32
	6.5 (Caporal/a guardas, Listero/a) *	1166,94	3,26	17257,67
	7.1 (Mozo/a espec. Almacén)	36,96	3,16	16484,94







GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO MES/DIA	C/S	SALARIO ANUAL
	7.2 (Chofer/esa moto, Peón/na ord.)	36,65	3,16	16355,50
	7.3 (Aux. Administrativo/a) *	1127,66	3,21	16690,08
	7.4 (Pesador/a, almacenero/a) *	1113,99	3,02	16449,77
	7.5 (Ordenanza, portero/a) *	1110,55	3,14	16428,41

