

(article 79).

D'acord amb l'article article 19.11 de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, i l'article 81 a de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern autoritzar la signatura dels convenis de col·laboració amb altres comunitats autònomes.

D'altra banda, l'article 17.1 del Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desenvolupament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, exigeix un informe preceptiu de la Direcció General de Pressuposts. En data 20 de juliol de 2010 es va obtenir l'informe favorable de la Direcció General de Pressuposts i Finançament a la proposta de protocol general que figura com a annex d'aquest acord.

Finalment, s'ha d'afegir que la Direcció de l'Advocacia ha participat activament en les reunions i els treballs preparatoris que han conduït a l'elaboració de l'esborrany del protocol general i, en data 15 de juliol de 2010, va emetre un informe favorable al contingut d'aquest protocol general.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Presidència, en la sessió de 10 de setembre de 2010, adoptà, entre d'altres, l'acord següent:

'Primer. Autoritzar la signatura del protocol general de col·laboració entre les comunitats autònomes de País Basc, Catalunya, Galícia, Andalusia, La Rioja, Comunitat Valenciana, Aragó i Illes Balears per a la definició d'estratègies comunes orientades a impulsar actuacions conjuntes en matèria de qualitat dels serveis públics i tecnologies de la informació.

Segon. Publicar aquest acord i l'annex adjunt en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 10 de setembre de 2010

El secretari del Consell de Govern
Albert Moragues Gomila

Annex
(Veure versió castellana)

— o —

CONSELLERIA DE TURISME I TREBALL

Num. 20147

Resolució del director general de Treball de 2 de setembre de 2010 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació oficial del Conveni col·lectiu del sector del Metall de les Illes Balears (Exp: CC_TA 03/002 codi de conveni núm. 07/0075.5)

Antecedents

1.El 3 de febrer de 2010, la representació de les empreses del sector i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball de l'esmentada empresa.

2.El 17 de febrer de 2010, el senyor Juan Antonio Marimón Pizà, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, dipòsit i publicació de l'esmentat conveni col·lectiu.

3.El 30 d'agost de 2010, l'interessat ha presentat la documentació completa i correcta exigida per al seu registre, dipòsit i publicació.

Fonaments

1.L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2.El Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball.

3.L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1.Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de treball del sector del Metall de les Illes Balears.

2.Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

3.Disposar la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 2 de setembre de 2010

El director general de Treball
Iago Negueruela Vázquez

Conveni col·lectiu del metall de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Article 1

Àmbit funcional

Els preceptes d'aquest Conveni obliguen totes les indústries dedicades a l'activitat siderometal·lúrgica, tant les que es dediquen al procés de transformació com a altres aspectes, i així mateix afecta les empreses, els centres de treball o els tallers en què es duen a terme feines de caràcter auxiliar directament relacionades amb la siderometal·lúrgica o tasques d'instal·lació, muntatge i reparació incloses en aquest branca.

Aquest Conveni col·lectiu també és aplicable, sens perjudici de la seva regulació especial en determinats conceptes amb motiu de les característiques peculiars que té, a les activitats següents:

- Fabricació d'envasos metàl·lics i botelleria. Aquest Conveni s'ha d'aplicar de manera exclusiva quan en la fabricació dels envasos s'utilitzi xapa de gruixada superior a 0,50 mil·límetres.

- Esteses de línies elèctriques.

- Mecànica i òptica de precisió.

En queden excloses les empreses a les quals, per les seves característiques especials, sigui aplicable una norma o reglamentació específica diferent d'aquesta, així com les que es dediquen a vendre articles de procés exclusiu de comercialització.

Article 2

Àmbit territorial

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

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu s'ha d'aplicar a les empreses i compresos en els articles anteriors d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquest Conveni ha estat negociat, en representació dels sindicats, per UGT, CCOO i USO, i en representació empresarial, per FEBAME i ASEMA.

Article 4

Àmbit temporal (vigència i durada)

Aquest Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2009 i té una durada de dos anys, fins al 31 de desembre de 2010.

Article 5

Denúncia i pròrroga

La denúncia d'aquest Conveni o, si és el cas, de les pròrrogues anuals s'ha de fer amb les condicions i les formes legalment vigents. S'ha de denunciar com a mínim amb un mes d'antelació a l'acabament de la vigència o, si és el cas, de les pròrrogues.

Complit aquest requisit i vençuda la vigència del Conveni, s'ha de continuar aplicant en els seus termes fins que s'estableixi el nou conveni que el substitueixi, sense que això pressuposi o condicioni cap de les clàusules del conveni posterior. Si no hi ha denúncia, aquest Conveni queda prorrogat tàcitament per períodes anuals successius.

En el cas que hi hagi pròrroga del Conveni, les dues columnes de la taula salarial establerta s'han de revisar automàticament, amb efecte des del primer d'any de què es tracti, mitjançant l'aplicació d'un increment igual al percentatge d'augment de l'IPC previst pel Govern en còmput estatal.

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

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el Conveni formen un tot orgànic i indivisible,

i a l'efecte d'aplicar-lo, han de ser considerades globalment. En conseqüència, si per aplicació de normes legalment vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o qualsevol altra no és possible aprovar o aplicar algun dels pactes establerts o se n'imposa la modificació, la comissió negociadora del Conveni, amb un informe previ preceptiu de la comissió paritària d'interpretació i vigilància, si aquesta està constituïda, ha de reunir-se per considerar si és possible la modificació mantenint la vigència de la resta de l'articulat del Conveni, o si, en canvi, la modificació de qualsevol pacte obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin fet. En aquest cas, la reunió de la comissió negociadora ha de tenir lloc dins els deu dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació d'algun dels pactes d'aquest Conveni amb la petició prèvia d'algunes de les parts.

Article 7

Garanties personals

S'han de respectar a títol individual les condicions econòmiques, de jornada, de vacances i d'altres que siguin més beneficioses que no el que s'estableix en el Conveni, sempre considerades en conjunt anual.

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides les empreses poden ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en el Conveni. En el cas que aquestes millores siguin més beneficioses que no els augments concedits, s'ha d'absorbir només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni.

Les disposicions legals futures que suposin una variació econòmica en tot o en algun dels conceptes retributius o suposin la creació d'uns altres de nous únicament tenen eficàcia pràctica si, considerades en la totalitat i en còmput anual, superen el nivell d'aquest Conveni; en cas contrari, s'han d'entendre absorbides per les millores que s'hagin pactat.

Capítol II

Organització a la feina

Article 8

Principis generals

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

Sense minva de l'autoritat que correspongui a la direcció de l'empresa o als seus representants legals, els representants legals dels treballadors i treballadores tenen les funcions d'assessorar, orientar i proposar sobre tot allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització de la feina.

8.1 Etapes d'organització

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

- Racionalitzar la feina.
- Analtzar, valorar i classificar les tasques de cada lloc o grup de llocs.
- Adaptar els treballadors i treballadores als llocs d'acord amb les seves aptituds.

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

8.2 Racionalització de la feina

Aquest concepte comprèn tres apartats fonamentals:

- Simplificar la feina i millorar els mètodes i els processos industrials o administratius.
- Analtzar els rendiments correctes d'execució.
- Establir plantilles correctes de personal.

Article 9

Simplificació del treball

La simplificació i la millora dels mètodes de feina constitueix la primera fase d'organització i, atesa la naturalesa dinàmica que tenen, resultaran de l'adequació de les necessitats de l'empresa i dels mitjans d'aquesta, i s'aplicaran a mesura que els avenços tècnics i les iniciatives del personal en tots els escalons així ho aconsellin.

Article 10

Anàlisi de rendiments correctes d'execució

En haver determinat el sistema d'anàlisi i de control de rendiments personals, els treballadors han d'acceptar-lo preceptivament. Això no obstant, els qui estiguin disconformes amb els resultats poden presentar la reclamació corresponent. A aquest efecte, s'ha de constituir una comissió mixta amb membres dels representants legals del personal i dels representants de la direcció de l'empresa, la qual ha d'entendre de les reclamacions individuals que sorgeixin de l'aplicació del sistema.

Si no s'arriba a un acord en el si de l'empresa, s'ha de recórrer a l'autoritat laboral competent.

L'autoritat laboral ha de resoldre la reclamació en el termini de trenta dies.

Si acaba aquest termini sense que hagi dictat una resolució expressa, les persones interessades poden interposar un recurs d'alçada davant l'organisme superior (si no s'arriba a un acord en el si de l'empresa, s'ha de recórrer a l'autoritat laboral competent).

Article 11

Rendiments

La fixació d'un rendiment òptim ha de tenir per objecte limitar l'aportació del personal de tal manera que no li suposi perjudici físic o psíquic al llarg de tota la seva vida laboral. Se sobreentén que es tracta de les tasques a desenvolupar en cada lloc per un treballador o treballadora normalment capacitada i coneixedor de la feina que es fa en aquest lloc. En cada cas, el rendiment mínim exigible o normal és el 75% del rendiment òptim, i ha de ser assolit pel treballador després del període necessari d'adaptació; s'entén que el període d'adaptació és l'interval de temps que ha de transcórrer normalment perquè el treballador o treballadora que s'especialitza en una tasca determinada pugui aconseguir l'activitat mínima. En cas de sorgir divergències en la fixació dels períodes d'adaptació, hi ha d'intervenir la comissió mixta d'aquest conveni creada a aquest efecte.

En haver transcorregut el període d'adaptació, si encara no s'ha aconseguit el rendiment mínim, la comissió mixta ha de fer una investigació per veure les causes que produeixen aquest fet.

La direcció ha d'indicar les tasques adequades, així com les màquines o les instal·lacions que ha d'atendre cada treballador o treballadora, a fi d'aconseguir una plena ocupació, encara que per fer-ho sigui necessari exercir labors professionalment anàlogues a les que tinguin habitualment encomanades.

Article 12

Revisió de temps i rendiments

El temps i els rendiments s'han de revisar sempre amb motiu d'algun dels fets següents:

- Reforma dels mètodes o procediments industrials o administratius de cada cas.
- Quan s'hagi incorregut de manera manifesta o indubtable en error de càlcul o mesurament.
- Si a la feina hi ha hagut cap canvi en el nombre de treballadors i treballadores o alguna altra modificació en les condicions.

En qualsevol sistema d'organització, la determinació i l'establiment de les plantilles que proporcionen el millor índex de productivitat laboral de l'empresa són una conseqüència dels estudis de divisió de la feina, anàlisi de rendiments i plena ocupació de cada treballador o treballadora, cosa que ha de dur a terme la direcció de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta, sempre que es compleixi la condició que cap treballador o treballadora estigui obligat a aportar un rendiment superior a l'òptim.

En conseqüència, la direcció de l'empresa pot establir o modificar les plantilles d'acord amb el paràgraf anterior. Si aquesta modificació implica reduir-les, cal tenir en compte les normes següents:

- Si no implica cessament de personal, sinó simplement possibilitat d'amortitzar una vacant, ha de complir els requisits exclusius de comunicar-ho a la Delegació Provincial de Treball i informar-ne els representants legals dels treballadors, si és el cas.
- Qualsevol reducció de plantilla que suposi disposar el cessament de personal s'ha de regular de conformitat amb allò que s'ha determinat en les disposicions legals en vigor.

Article 13

Anàlisi, valoració i classificació de tasques

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

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

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

La valoració assignada amb aquests sistemes estableix la posició relativa de cada un dels punts de l'empresa quant a jerarquia de valors laborals qualitatius. Aquesta valoració es refereix a les qualitats o les exigències del lloc com a tal, independentment de la persona que l'ocupi. Adaptació dels treballadors i tre-

balladores als llocs d'acord amb les seves aptituds.

Una vegada feta la valoració de llocs de feina, en què intervenen els representants legals dels treballadors, cada lloc ha de ser ocupat, si és el cas, per la persona que habitualment l'exercia. Això no obstant, si per necessitats especials d'organització, aptitud física del productor, coneixements requerits, etc., fos necessari traslladar la persona que ocupa el lloc, cal ajustar-se a allò que es determina en l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 14

Incentius

D'iniciativa de les empreses, pot ser aplicat el sistema de remuneració de la feina amb incentius, a tots o a part dels obrers i empleats amb caràcter individual o col·lectiu. És preceptiu que el treballador o treballadora accepti aquests mètodes de feina, sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin. El treballador o treballadora que estigui disconforme amb aquest sistema el pot recórrer davant la Conselleria de Treball i Formació, la qual ha de resoldre el que sigui procedent, sense que per aquesta circumstància es paralitzi el mètode de treball. Cal tenir en compte principalment els articles 5.20 i 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15

Règim de remuneració

El règim de remuneració d'incentius (primes, tasques o escarades) pot establir-se o bé com a complement del salari base o bé al contrari, és a dir, la part corresponent al salari base pot quedar compresa dins l'incentiu. Les tarifes d'incentius, primes, tasques o escarades han d'establir-se de manera que per un rendiment correcte s'obtingui almenys un benefici equivalent al 25% del salari base a temps.

Quan un treballador actuï dins qualsevol sistema d'incentius en empreses no racionalitzades i no pugui fer la seva feina per demores independents a la seva voluntat, com ara falta de materials, espera de peces, recepció d'ordres, errors en els càlculs de preparació del treball o causes anàlogues, ha de percebre, en tot cas, el salari fixat per al seu grau de qualificació o, si no n'hi ha, el del seu salari professional incrementat amb el 25% del salari base a temps. En passar a altres llocs amb treball amb incentiu ha de percebre el que li correspongui en el nou lloc. Quan el treballador o treballadora i l'empresa estiguin d'acord amb les tarifes, es posaran en vigor en el moment fixat i quedaran a disposició de la Conselleria de Treball als efectes oportuns. Si no hi ha conformitat, s'han de posar així mateix en vigor, però hauran de ser sotmeses en un termini no superior a 8 dies a la consideració de la Conselleria de Treball, que podrà aprovar-les o rebutjar-les en un termini no superior a deu dies.

Contra l'acord de la Conselleria, la persona interessada pot interposar un recurs al jutjat social.

Article 16

Revisió de tarifes d'incentius

Les tarifes d'incentius es poden revisar quan s'esdevingui algun dels fets prevists en l'article 12 d'aquest Conveni o quan ho aconsellin les circumstàncies econòmiques de l'empresa.

Totes les peticions de revisió d'escarades, primes o tasques s'han de fer als representants legals dels treballadors i, en cas de desacord, a la Conselleria de Treball per mitjà d'un escrit raonat.

Durant la tramitació d'aquesta revisió de primes, escarades o tasques, els treballadors i treballadores han de continuar amb les tarifes anteriors, s'han de liquidar provisionalment les meritacions i s'ha de fer la liquidació definitiva quan sigui aprovada la nova tarifa sol·licitada.

Quan les empreses sol·licitin la revisió com a conseqüència de l'establiment de nous mètodes de feina, s'han d'aplicar les noves tarifes des del primer moment, encara que sigui només provisionalment, si bé en aquest període han de garantir als treballadors en concepte de remuneració per incentius la mitjana que hagin obtingut en el semestre anterior i, en cas de no haver-hi noves tarifes en estudi, han de percebre mentre duri la situació la mitjana del semestre anterior. La Conselleria de Treball pot decidir altres sistemes de retribució durant el període de referència a petició de les parts interessades o a proposta de la Inspecció de Treball quan raons molt especials ho aconsellin.

La Conselleria de Treball, amb un informe previ de les parts (empresa i representants dels treballadors), ha de resoldre el que sigui procedent en el termini màxim de dos mesos a partir de la data de sol·licitud de revisió.

Capítol III

Article 17

Període de prova

En l'ingrés dels treballadors i treballadores pot pactar-se per escrit un període de prova. La durada d'aquest període ha de ser com a màxim el següent: Contractes de fins a tres anys de durada: 25 dies laborables.

Tècnics i titulats amb contracte fix: 6 mesos.

Especialistes i no qualificats amb contracte fix: 30 dies laborables.

Durant el període de prova, pot resoldre's la relació laboral a sol·licitud de qualsevol de les parts.

En haver transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produeix plens efectes i el temps dels serveis prestats s'ha de computar com a antiguitat del treballador o treballadora a l'empresa.

Article 18

Cessament

Els treballadors i les treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa en els terminis de preavis següents:

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

Si el treballador o treballadora no compleix l'obligació d'avisar amb l'antelació esmentada, l'empresa té dret a descomptar-li de la liquidació una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Quan un treballador o treballadora sigui donat de baixa de l'empresa, aquesta ha de facilitar una proposta detallada de liquidació a la representació legal dels treballadors i treballadores i a la persona interessada amb una antelació de tres dies hàbils a la signatura, a fi de fer les comprovacions oportunes.

En el moment de la signatura del liquidació hi pot assistir un representant legal dels treballadors si així ho requereix el treballador o treballadora.

Article 19

Formació

Les parts firmants d'aquest Conveni acorden constituir la Comissió Provincial de Formació Contínua dins el termini màxim d'un mes a comptar des de la signatura del Conveni.

Article 20

Ascensos

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

1. L'ascens dels treballadors i treballadores a llocs de feina que impliquin comandament o confiança és de lliure designació per part de l'empresa, amb la comunicació prèvia als representants del personal.

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

- a) Història professional.
- b) Coneixement del lloc de feina.
- c) Exercici de funcions de categoria superior.
- d) Permanència en la categoria professional.
- e) Titulació adequada.

3. En igualtat de mèrits i condicions, tenen prioritat els treballadors i treballadores fixos en plantilla i, d'aquests, els de més antiguitat, excepte que hi hagi altres circumstàncies objectives.

Article 21

Treballs de categoria superior i inferior

1. El treballador o treballadora que faci funcions de categoria superior a la que li correspon tenint en compte la categoria professional que tingui reconeguda durant un període superior a sis mesos durant un any i vuit mesos durant dos anys pot reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

2. Contra la negativa de l'empresa i amb un informe previ dels representants dels treballadors i treballadores, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

3. Quan exerceixi funcions de categoria superior però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador o treballadora té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment dugui a terme.

4. La consolidació prevista en els apartats anteriors no s'ha d'aplicar en els casos de substitucions de treballadors i treballadores en situació d'IT, invalidesa provisional, excedència voluntària o forçosa, o per sancions.

5. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només pot fer-ho durant el temps imprescindible, li ha de mantenir la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i ho ha de comunicar als representants dels treballadors.

Capítol IV

Article 22

Mobilitat geogràfica

Cal atènyer-se a allò que s'ha regulat en la legislació vigent sobre la matèria. Si per raons de producció l'empresa desplaça temporalment el seu personal fora de l'illa de residència, ho ha de notificar al treballador o treballadora amb tres dies d'antelació quan el desplaçament sigui d'una durada superior a tres dies.

Article 23

Mobilitat personal

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

El canvi de lloc pot fer-se amb caràcter provisional o permanent. S'entén que el canvi de lloc té caràcter provisional quan la durada del canvi no excedeix els tres mesos.

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

La mobilitat del personal pot estar motivada per una de les causes següents:

a) A petició del treballador o treballadora afectat. La mobilitat del personal originada per aquesta causa requereix la sol·licitud escrita del treballador o treballadora. Si la direcció hi accedeix, li ha d'assignar la categoria i el salari del nou destí, sense que tingui dret a cap indemnització.

b) Per mutu acord entre l'empresa i el treballador o treballadora. En aquest cas, cal atènyer-se a allò que s'ha convingut per escrit entre ambdues parts.

c) Per necessitat del servei. En els casos en què sigui necessària la mobilitat del personal per aplicació de nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada dels treballadors, crisi de mercat, agrupació d'instal·lacions o del personal segons una major productivitat, cal respectar al treballador o treballadora afectat el salari assignat per l'empresa a la seva categoria professional o a la seva persona, amb independència del lloc de feina que passi a ocupar; quant a les altres condicions econòmiques, cal regir-se per les del nou lloc.

En el cas d'un canvi d'un departament a un altre, cal respectar els més antics dins la seva categoria i grup corresponent. Si el trasllat de personal implica un canvi de domicili, el treballador o treballadora té dret que se li abonin les despeses de trasllat, tant les pròpies com les de la seva família i les dels efectes, i ha de percebre, a més, una indemnització equivalent a dues mensualitats del seu salari. Així mateix, l'empresa ha de compensar la diferència d'import del lloguer del nou habitatge.

Aquesta facultat únicament pot exercir-la l'empresa amb els treballadors que faci menys de deu anys que estan al seu servei i tan sols una vegada a cada un d'ells.

Si el canvi del lloc és provisional, el treballador o treballadora ha de percebre el salari corresponent a la seva categoria i la prima que aconseguís en el nou lloc. Això no obstant, si el nou lloc de treball no té incentius, cal garantir al treballador o treballadora la prima que percebia. En el cas que el canvi de lloc de feina es faci en una empresa amb valoració del lloc de feina, cal garantir al treballador el salari de qualificació que tingués assignat anteriorment, i respecte a la prima, cal atènyer-se a allò que disposa el cas anterior.

e) Per disminució de la capacitat física. En els casos en què sigui necessària la mobilitat per la capacitat disminuïda del treballador o treballadora i quan tingui l'origen en alguna malaltia professional o accident de feina que no li sigui imputable, o per desgast físic natural com a conseqüència d'una dilatada vida de servei a l'empresa, el treballador o treballadora ha de continuar percebut la retribució de la seva categoria professional i, en el cas que l'empresa disposi amb valoració de llocs de feina, ha de percebre el salari de qualificació corresponent en el moment del canvi de lloc, a dos nivells com a màxim per sota del que percebia.

Article 24

Sortides, viatges i dietes

Tots els treballadors i treballadores que per necessitat de la indústria i per ordre de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'on radiqui l'empresa o taller han de percebre les quantitats següents:

Mitja dieta: 7,27 euros

Dieta completa: 26,87 euros

Els dies de sortida han de meritjar la mateixa dieta i els d'arribada queda reduïda a la meitat quan la persona interessada pernotti al seu domicili, llevat que hagi de fer fora les dues menjades principals.

Si els treballs impliquen que el treballador o treballadora només hagi de fer fora del lloc habitual la menjada del migdia, ha de percebre mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada són sempre a càrrec de l'empresa, que està obligada a facilitar-ne el bitllet. Si per circumstàncies especials les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de la dieta, l'empresa n'ha d'a-

bonar l'excés, amb justificació prèvia del treballador o treballadora. No s'adquireix dret a dieta quan les feines es duen a terme en locals que pertanyen a la mateixa indústria en què no es presten serveis habituals si no estan situats a una distància que excedeixi els tres quilòmetres de la localitat on es troba la indústria. Encara que excedeixi aquesta distància, no s'ha de meritjar la dieta quan la localitat en què es faci eventualment la feina resulti ser la residència del productor, sempre que independentment d'aquesta circumstància no se li ocasioni un perjudici econòmic determinat.

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

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, que es considera que són els de durada igual o superior a tres mesos, pot reduir-se en un 33% l'import de la dieta sempre que així es faci constar en els seus reglaments interns. Les empreses han de facilitar setmanalment bestretes a compte de les dietes. Aquestes bestretes queden condicionades al temps de durada real del desplaçament.

Article 25

Plusos de distància i transport

Cal ajustar-se al que disposa l'Ordre del 10 de febrer de 1958 (BOE del 17 de febrer de 1958), l'Ordre del 4 de juny de 1958 (BOE del 14 de juny de 1958) i la Resolució del 15 de juliol de 1963 (BOE del 19 de juliol de 1963).

Article 26

Desplaçaments

Els desplaçaments amb vehicle propi al servei de l'empresa s'han d'abonar segons les quantitats per quilòmetre següents:

Any 2008: 0,27 euros per quilòmetre

Article 27

Classificació i definició de categories professionals

Pel que fa a la classificació i la definició de les categories professionals, cal atènyer-se a allò que disposa la derogada Ordenança siderometal·lúrgica, article 16, annexos 1 i 2 del capítol IX i disposicions finals, Ordre de 29 de juliol de 1970 (BOE del 25 d'agost de 1970).

Article 28

Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació

La comissió paritària s'ha de compondre de dotze membres. La centrals sindicals UGT acorden que, independentment del nombre de membres assistents a la comissió paritària, aquests representen el percentatge que cada una de les organitzacions sindicals té en signar el Conveni. La representació empresarial acorda: quatre membres per FEBAME i dos per ASEMA. Ambdues parts poden designar tots els assessors que considerin oportú amb veu però sense vot. La comissió paritària s'ha de constituir el dia en què se signi el Conveni. Queda també constituïda una subcomissió a Eivissa i Menorca.

Aquesta comissió s'ha de reunir a iniciativa de qualsevol de les organitzacions representades. La part que vulgui una reunió ha de remetre una convocatòria a les altres parts amb una antelació mínima de quinze dies en què consti l'ordre del dia i els assumptes que s'hi han de tractar. Les funcions específiques de la comissió paritària són les següents:

a) Vigilància d'allò pactat.

b) Interpretació del Conveni.

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

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

Capítol V

Jornada, llicències, incapacitat temporal i excedències

Article 29

Jornada

1. La durada màxima de la jornada anual és de 1.770 hores de feina efectiva.

La jornada anual pactada s'ha de distribuir setmanalment, de dilluns a divendres.

2. No obstant el que s'especifica a l'apartat anterior, les empreses incloïdes en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, quan les circumstàncies de la producció o del mercat així ho exigeixin, poden disposar, tant per al conjunt de l'empresa com per als diferents departaments que la conformen, de 100 hores anuals de feina efectiva de la jornada habitual prevista en el punt anterior per a cada treballador per fer les tasques fora de la jornada que s'ha fixat amb caràcter general. Aquest bossa horària de 100 hores forma part del nombre d'hores

anuals de jornada anual màxima establerta en aquest article, de tal forma que si s'utilitza ha de fer-se dins els límits de l'any corresponent.

D'aquestes 100 hores anuals efectives a disposició de les empreses, només se'n poden utilitzar dues cada dia de dilluns a divendres i sis els dissabtes amb un màxim setmanal de deu hores.

La utilització d'aquestes hores s'ha de fer respectant els períodes mínims de descans diari i setmanal fixats en aquest Conveni.

En cas d'utilitzar les hores de disposició, el descans mínim setmanal ha de ser de 36 hores.

3. Els treballadors i treballadores inclosos en alguna de les circumstàncies següents tenen dret a ser exceptuats de fer tasques en el marge de les 100 hores de distribució irregular sempre que tinguin acreditades aquestes circumstàncies o les acreditin a l'empresa abans de fer efectivament els treballs.

Són circumstàncies d'exclusió:

a) Tenir a càrrec seu exclusiu fills menors de 6 anys o minusvàlids.

b) En cas de malaltia greu del cònjuge o de parents fins a primer grau de consanguinitat.

4. Les empreses han de comunicar als treballadors i treballadores, amb una antelació de tres dies hàbils, la seva intenció de disposar de les hores necessàries de la bossa de 100 hores de distribució irregular i han d'al·legar la circumstància o les circumstàncies de la producció o del mercat que ho justifiquin. En els casos en què les circumstàncies productives tinguin el caràcter d'urgència, sempre que la mesura no tingui una durada superior a dos dies consecutius, la comunicació es pot fer amb un dia d'antelació.

5. Quan sorgeixin divergències en l'aplicació de les normes previstes en aquest article sobre la distribució irregular de la jornada prevista, qualsevol de les parts pot acudir al TAMIB per utilitzar els seus procediments a fi de resoldre-les. En els casos en què quedi acreditat que la utilització de les hores a disposició s'ha fet amb mala fe, els treballadors afectats poden acudir al TAMIB. Si s'acredita aquesta circumstància, aquestes hores s'han de considerar extraordinàries i han de ser abonades com a tals, i les que s'utilitzin s'han d'entendre descomptades de la bossa horària esmentada.

6. En els casos de jornada partida no s'ha de computar el temps de descans (berenar) com a temps de feina efectiva retribuïda, i sí s'ha de computar com a tal en jornada continuada.

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

Els dies lliures els han de determinar de mutu acord les empreses i els treballadors i treballadores o els seus representants legals.

Article 30

Descans

El descans mínim per als treballadors que facin feina ininterrompudament durant sis hores és de quinze minuts. Tractant-se de jornada interrompuda, el descans s'ha de determinar segons l'article 29 d'aquest Conveni. Excepte en cas d'urgència o necessitat peremptòria, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer com a mínim dotze hores, i s'han de computar a aquest efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En els relleus continuats, si el relleu entrant no ha fet el canvi, el treballador o treballadora ha de quedar fent la seva feina el temps necessari fins que sigui substituït.

Article 31

Vacances

1. El període de vacances anuals retribuïdes que no es poden substituir per una compensació econòmica és de vint-i-dos dies (22) laborals.

2. El període de gaudi l'han de fixar de comú acord l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores o el treballador o treballadora, que també pot decidir dividir en dos el període total.

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

b) Si hi ha desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que correspongui.

c) El calendari de vacances s'ha de fixar a cada empresa. Els treballadors han de conèixer les dates que els corresponen tres mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors i treballadores de 4 de juny de 2008, es té dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que

per aplicació d'aquest precepte li correspongui en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin les vacances.

En matèria de vacances, allò que no es preveu en aquest article de forma específica s'ha regir per la legislació aplicable en la matèria.

Els dies de vacances s'han de retribuir d'acord amb la mitjana obtinguda pel treballador o treballadora, el salari, les primes, l'antiguitat, els tòxics penosos o perillosos, etc. en els tres darrers mesos treballats amb anterioritat a la data d'inici de les vacances.

Article 32

Llicències

El treballador o treballadora, amb avís previ i justificació posterior, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun d'aquests motius i durant el temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 3 dies naturals en cas de naixement de fill. Un d'aquests dies ha de ser laborable.

c) 2 dies naturals en cas de malaltia o accident greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que calgui repòs domiciliari o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan en els supòsits a), b) i c) el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament fora de l'illa, el termini és de dos dies naturals més.

d) 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.

e) 1 dia per boda de pare o mare, fills o germans sempre que sigui en dies laborables.

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

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

Quan el compliment d'aquest deure suposi la impossibilitat de fer feina en més d'un 40% de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència forçosa, que donarà dret a conservar el lloc de feina i l'antiguitat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic. Si l'absència a la feina pel motiu abans indicat no arriba al 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, les absències tenen la consideració de llicència no retribuïdes. El nombre d'hores laborables que superi el 20% i no arribi al 40% tenen la consideració de llicències no retribuïdes.

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

h) 12 hores anuals, amb preavís i justificació oficial posterior del temps invertit, per acudir a metges de família de la Seguretat Social. El temps indispensable per assistir a especialistes de la Seguretat Social.

i) Els treballadors i treballadores, avisant amb prou antelació i amb justificació oficial del temps necessari, tenen dret a absentar-se de la feina amb dret a remuneració per assistir a exàmens de caràcter oficial fins a un màxim de dues convocatòries per assignatura.

j) Assumptes propis: a fi d'atendre assumptes oficials que no admeten demora i que no poden dur-se a terme fora de l'horari ordinari de feina. Els afectats per aquest Conveni, amb la justificació corresponent i avisant amb prou antelació la direcció de l'empresa, poden disposar d'un permís amb sou una vegada a l'any, entenent aquest com a natural, consistent en el nombre d'hores que suposi mig dia de feina de cada treballador afectat, sense que s'admeti un gaudi fraccionat en altres dies. Per exemple, en el cas d'un treballador o treballadora que tingui una jornada de feina de 8 hores efectives, el permís serà de 4 hores ininterrompudes i no fraccionables en altres dies.

Article 33

Excedències

1. L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a conservar el lloc de feina i a computar l'antiguitat de la seva vigència, es considera que és per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita assistir a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Els treballadors amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat de gaudir d'una excedència voluntària durant un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

3. Els treballadors i treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant si és natural com adoptat, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. També

tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors i treballadores que hagin d'atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'excedència prevista en aquest apartat, el període de la qual pot gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors i treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta implica l'acabament de la que, si és el cas, es gaudeixi.

El període en què el treballador o treballadora estigui en situació d'excedència de conformitat amb el que estableix aquest apartat és computable a l'efecte d'antiguitat, i el treballador o treballadora té dret a assistir a cursos de formació professional, als quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret que se li reservi el seu lloc de feina. Transcorregut aquest termini, la reserva es refereix a un lloc de feina del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Poden sol·licitar l'excedència els treballadors en actiu que tinguin un càrrec sindical de rellevància provincial del nivell de secretariat del sindicat, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Estaran en aquesta situació mentre exerceixin el càrrec, es reincorporaran a l'empresa si ho sol·liciten en el termini d'un mes a partir del moment en què acabin d'exercir el càrrec, i cobriran la primera vacant del seu grup professional que es produeixi en la seva plantilla de pertinença, excepte que hi hagi un pacte individual en contra.

5. Els treballadors en excedència conserven només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual categoria o semblant a la seva que hi hagi a l'empresa. Han de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència, i l'empresa els ha d'admetre en aquest cas en les mateixes condicions que en començar l'excedència.

6. L'excedència s'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa mentre duri i no pot ser utilitzada per prestar serveis en empreses semblants o que impliquin competència, excepte que hi hagi una autorització expressa i per escrit per fer-ho. Si la persones en excedència infringeix aquesta norma, s'entén que rescindeix voluntàriament el contracte que tenia i perd tots els seus drets.

7. La petició d'excedència en tot cas ha de ser formulada per escrit i presentada al cap corresponent amb un mes d'antelació com a mínim, el qual l'ha de fer arribar a la direcció.

Article 34

Incapacitat temporal (IT)

1. Accident de treball i malaltia professional. Les empreses han d'abonar als seus treballadors i treballadores, a partir del dia següent al de baixa per accident o malaltia professional i fins a un màxim d'un any, la diferència que hi ha entre la prestació que percebi de la Seguretat Social i la base de cotització corresponent per accident de treball o malaltia professional.

2. Malaltia comuna o accident no laboral. Les empreses han de completar la diferència que hi ha entre el que percep el [treballador] en concepte de prestació econòmica per incapacitat temporal per malaltia comuna i la base de cotització corresponent quan sigui hospitalitzat durant el temps que estigui efectivament internat en establiment hospitalari i fins a un màxim de 50 dies d'hospitalització i 15 dies de convalescència sigui quina sigui la durada d'aquesta, fins i tot fora del centre hospitalari. El treballador ha de percebre per una sola vegada a l'any i a partir del primer dia, en els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, la diferència entre el que cobra de la Seguretat Social i el 75 % de la base de cotització corresponent.

Capítol VI

Conceptes retributius

Article 35

Salari

A partir de l'1 de setembre de 2009 i fins a l'acabament de la vigència del Conveni (31-12-2010) són els que s'indiquen a la taula salarial annexa.

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

La segona columna únicament es percep pels conceptes següents:

- Per dia treballat.
- Per vacances.
- Per accident de feina o malaltia professional.
- Per calcular el preu de les hores extres.

Els impostos i les càrregues socials de qualsevol tipus, presents o futures, que gravin els conceptes retributius reflectits en aquest Conveni són a càrrec de cada una de les parts, empresa i treballadors i treballadores, segons els que

corresponen d'acord amb la Llei.

Revisió salarial del 2010: Si l'IPC real de l'any 2010 (de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010) supera allò que s'ha pactat per a enguany (1,3%) en més d'un 0,5%, cal revisar tot el que el superi amb efectes des de l'1 de gener de 2010.

Article 36

Antiguitat

1. El complement personal d'antiguitat dels treballadors s'abona a raó d'un 6% per quinquenni sobre els salaris establerts en la primera columna de la taula salarial.

2. Es fixa en set el nombre màxim de quinquennis que es poden percebre. Els quinquennis es meriten a partir del mes següent d'haver-se complert.

Article 37

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries han de ser abonades tenint en compte els salaris establerts a la primera columna de la taula salarial, els complements personals d'antiguitat i les retribucions o gratificacions periòdiques de qualsevol classe. A l'hora de computar-les, s'entén que se n'exclou expressament la segona columna de la taula salarial, les dietes, els desplaçaments, les escarades, les comissions i els incentius variables.

La quantia d'aquestes pagues és de trenta dies per a tots els treballadors al juliol i per Nadal, excepte les categories que figuren amb un asterisc a la taula salarial, que són de 33 dies per Nadal i 30 al juliol.

La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps de servei a l'empresa en el cas de cessament o ingrés del treballador o treballadora durant l'any. Aquestes pagues s'han d'abonar el 20 de juliol i el 20 de desembre com a data màxima.

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

Article 38

Salari hora

Per calcular el salari per hora, cal tenir en compte el nombre d'hores establert en l'article 29.

Article 39

Hores extres

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

1. Hores extres habituals: supressió.

2. Hores extres exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: execució.

3. Hores extres necessàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: manteniment sempre que no sigui possible utilitzar les distintes modalitats de contractació previstes per la Llei.

La direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament els representants dels treballadors i treballadores i els representants sindicals sobre el nombre d'hores extres fetes, n'ha d'especificar les causes i, si és el cas, la distribució per seccions. Així mateix, d'acord amb aquesta informació, els representants dels treballadors i treballadores han de determinar el caràcter de les hores extraordinàries.

Article 40

Treballs nocturns

Es considera feina nocturns la compresa entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, horari que es pot avançar o endarrerir amb l'autorització de la Inspecció de Treball.

La bonificació per feina nocturna s'ha de regular d'acord amb les normes següents:

1. Si es treballa en aquest període nocturn més d'una hora sense excedir les quatre, la bonificació s'ha de percebre exclusivament per les hores treballades.

2. Si les hores treballades durant el període nocturn excedeixen les quatre, cal cobrar amb la bonificació corresponent a tota la jornada, tant si es troba compresa en aquest període com si no. En queda exceptuat del cobrament de la bonificació per feines nocturnes el personal vigilant de nit, porters i serenos que hagin estat contractats per fer la seva funció durant el període nocturn expressament.

De la mateixa manera, no cobren aquest suplement tots els treballadors ocupats en jornada diürna que hagin de fer feines obligatòriament en períodes

nocturns a conseqüència de fets o esdeveniments calamitosos o catastròfics.

La distribució del personal en els distints relleus és d'incumbència exclusiva de la direcció de l'empresa, però segons les condicions del contracte. La direcció, a fi que els treballadors no facin feina de nit de manera contínua, ha de canviar els torns com a mínim setmanalment dins una mateixa categoria o ofici, excepte en els casos provats d'absoluta impossibilitat, supòsit en el qual ha de tenir en compte l'informe dels representants dels treballadors i treballadores.

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

Article 41

Treballs tòxics, penosos o perillosos

La penositat, la toxicitat o la perillositat de les feines queden normalment compreses en la valoració dels llocs de feina i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedin compreses en un altre concepte salarial, cal abonar al personal que hagi de fer aquestes labors una bonificació del 20% sobre el salari base.

La bonificació s'ha de reduir a la meitat si es fa la feina penosa, tòxica o perillosa durant un període superior a 60 minuts per jornada sense excedir la mitja jornada. En els casos en què molt singularment concorrin de manera manifesta l'excepcional penositat, la toxicitat i la marcada perillositat superior al risc normal de la indústria, el 20% passa al 25% si hi concorren dues circumstàncies de les assenyalades i al 30% si són les tres. La falta d'acord entre l'empresa i [els treballadors] respecte a la qualificació del treball com a penós, tòxic o perillós l'ha de resoldre la Conselleria de Treball.

Les resolucions adoptades per la Conselleria de Treball poden ser recogudes en el termini de quinze dies davant la jurisdicció competent.

Si es milloren les instal·lacions o els procediments, desapareixen les condicions de penositat, toxicitat o perillositat a la feina, i la Conselleria de Treball confirma la desaparició d'aquestes causes, es deixa d'abonar aquesta bonificació. Es pot recórrer la decisió adoptada en la mateixa forma que la prevista en el paràgraf anterior.

Article 42

Plus del cap d'equip

És cap d'equip el productor procedent de la categoria de professionals d'ofici que, fent treball manual, assumeix el control del treball d'un grup d'oficials, especialistes, etc. en un nombre no inferior a tres ni superior a vuit. El cap d'equip no pot tenir sota les seves ordres persones de categoria superior que la seva. Quan el cap d'equip exerceix les seves funcions durant un període d'un any consecutiu o de tres anys en períodes alterns i després cessa en les seves funcions, cal mantenir-li la retribució específica fins que en ascendir a una categoria superior queda aquella superada. El plus que percep el cap d'equip consisteix en un 20% sobre el salari base de la seva categoria, llevat que hagi estat tingut en compte el factor comandament en la valoració del lloc de feina.

Article 43

Reclamació de quantitats

En el cas que l'empresa es demori en el pagament de conceptes salarials i això obligui el treballador o treballadora a formular una reclamació de quantitat, aquest té dret a percebre en concepte d'indemnització de la quantitat que reclama o per la qual hi ha desacord un interès del 15%.

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

Article 44

Rebuts de salaris

Les empreses han de fer constar en el full de salaris, degudament emplenat, totes les retribucions que percepí el treballador o treballadora, al qual han d'entregar el full de salaris dins els deu dies següents al del pagament.

Capítol VII

Contractació

Article 45

Contractació

Les parts, de conformitat amb la legislació vigent, recomanen estimular la contractació mitjançant els reials decrets dictats pel Govern per fomentar l'ocupació.

Article 46

Contracte de treball per a formació i pràctiques

La finalitat d'aquesta contractació és facilitar que els joves accedeixin a un primera ocupació amb els contractes de pràctiques i els de formació.

Article 47

Contracte a temps parcial

Les empreses, basant-se en el foment de l'ocupació, han d'aplicar als col·lectius als quals pugui interessar els contractes de treball a temps parcial d'acord amb la legislació vigent. L'empresa, per estimular la contractació dels col·lectius amb més necessitat, ha de procurar, tant com li sigui possible, acollir-se al que disposa la legislació vigent, i ha d'intentar que la durada mínima sigui la suficient per cobrir la desocupació.

Article 48

Contractació de formació o en pràctiques i durada determinada

Contracte d'aprenentatge: El contracte d'aprenentatge s'ha de regir per les normes establertes en l'Estatut dels treballadors i treballadores. No obstant això, el salari dels aprenents ha de ser:

Primer any de contracte: 95% del salari mínim interprofessional

Segon any de contracte: 100% del salari mínim interprofessional

Contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes: aquest contracte està regulat a l'apartat b) de l'article 15.1 de la Llei 11/1994, de 19 de maig, modificada pel Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol del 2001, i pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos a comptar des del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses amb conveni propi que vulguin acollir-se a allò que estableix aquest apartat, s'hi han de remetre expressament en el seu conveni o mitjançant la seva comissió paritària.

Aquests treballadors i treballadores, una vegada acabat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, tenen dret a percebre una indemnització per conclusió de 14 dies de salari. En el cas que aquest contracte no arribi a una durada d'un any, aquesta indemnització ha de ser abonada en proporció als mesos treballats.

Aquesta indemnització s'ha de calcular sobre la base de cotització per AT i EP del mes anterior a l'acabament del contracte. Aquests contractes s'han de formalitzar sempre per escrit.

Article 49

Roba de feina

Les empreses han d'entregar anualment als seus treballadors tres equips, un per a l'estiu i dos per a l'hivern (s'entén per equip de feina jaqueta i calçons, bata o granota). La direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors, o, si no n'hi ha, els treballadors, han de fixar de comú acord les característiques de la roba i les dates per lliurar-la, i han de triar allò que respongui millor a les necessitats de la feina que el treballador o treballadora ha de fer per a cada funció.

Com a màxim, l'equip d'estiu ha d'entregar-se abans del dia 30 de maig i els d'hivern abans del 30 d'octubre. En cas de llocs de feina que impliquin un desgast superior al que és normal, els treballadors poden sol·licitar un nombre més gran d'equips o que aquests siguin els adequats.

Article 50

Jubilació especial als 64 anys

Les parts acorden recomanar a les empreses i [als treballadors] afectats per aquest Conveni utilitzar el sistema especial de jubilació als 64 anys amb el 100% dels drets i amb la contractació simultània d'altres treballadors i treballadores, joves o perceptors de l'assegurança d'atur, amb contractes de la mateixa naturalesa, segons la legislació en la matèria. A fi de fer una valoració de les possibilitats que ofereix aquest mecanisme, les parts han de presentar en la primera reunió de la comissió mixta les xifres de possibles afectats per aquest procediment, així com els mètodes per posar-lo en pràctica.

Article 51

Jubilació parcial

Les empreses, en la mesura que sigui possible, han de promoure la jubilació parcial dels treballadors i treballadores segons el que disposa la norma legal vigent.

Article 52

Assegurança d'accidents de feina o malaltia professional

Les empreses han de garantir a tots els treballadors i treballadores afectats o als seus hereus durant tota la vigència del Conveni una indemnització a tant alçat de 9.000 euros, que han de percebre en els casos d'incapacitat total, absoluta o mort derivada d'accident de feina o malaltia professional.

Capítol VII

Drets sindicals

Article 53

Els sindicats

Les parts firmants, amb aquestes estipulacions, ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix com a tals

amb vista a instrumentar, mitjançant les seves organitzacions, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, tendents a facilitar la resolució de tots els conflictes que puguin sorgir, les mesures i els mecanismes que siguin necessaris per resoldre els conflictes tan aviat com sigui possible.

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

Les empreses han de respectar el dret de tots els treballadors i treballadores a sindicarse lliurement. També han d'admetre que els afiliats al sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feines. No poden condicionar la feina d'un treballador o treballadora a la condició d'afiliat o la renúncia de la seva afiliació sindical ni tampoc acomiadar un treballador o treballadora o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical. Els sindicats poden remetre informació a través de les empreses en què tinguin afiliació a fi que sigui distribuïda, sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica interrompi el desenvolupament del procés productiu.

Article 54

Els delegats sindicals

Els sindicats legalment reconeguts que tinguin un percentatge d'afiliació igual o superior al 15% de la plantilla i un mínim de sis afiliats entre els qui la componen poden nomenar un delegat o delegada sindical.

El sindicat que al·legui tenir dret a estar representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa ha d'acreditar-ho davant aquesta amb un certificat expedit i segellat pel sindicat amb caràcter general. El delegat o delegada sindical ha de ser treballador en actiu de l'empresa i, si és possible, membre del comitè d'empresa o delegat o delegada del personal, en aquest cas ha de gaudir dels seus privilegis i garanties.

Article 55

Funcions dels delegats sindicals

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i els afiliats d'aquest a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la direcció de l'empresa.

2. Assistir a les reunions del comitè d'empresa, del comitè de seguretat i higiene a la feina i dels comitès paritaris d'interpretació amb veu però sense vot i sempre que aquests òrgans admetin prèviament que hi sigui present.

3. Accedir a les mateixes informacions i a la documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del comitè d'empresa i del delegat o delegada del personal, d'acord amb allò que s'ha regulat per llei. També estan obligats a guardar secret professional respecte a les matèries en què legalment sigui procedent.

4. Ser escoltats per l'empresa a l'hora de tractar els problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors i treballadores afiliats al sindicat.

5. Ser escoltats i informats per l'empresa amb caràcter previ respecte a les qüestions següents:

a) Reestructuració de plantilla, regulacions de feina i trasllat de treballadors i treballadores, quan tingui caràcter col·lectiu o es tracti de centre de treball en general, i sobre projectes o accions empresarials que puguin afectar substancialment els interessos dels treballadors i treballadores.

b) Implantació o revisió de sistemes d'organització de la feina i qualsevol de les possibles conseqüències que puguin tenir.

c) Recaptació de quotes dels seus afiliats, mantenir-hi reunions i repartir propaganda sindical. Tot això fora de les hores efectives de feina.

d) Disposició d'espais als taulers d'anuncis.

Article 56

Participació en els convenis col·lectius

Les empreses han de concedir permisos, durant el transcurs de la negociació, als delegats sindicals o als càrrecs de rellevància nacional de les centrals reconegudes en el context present i implantades nacionalment i que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu en alguna empresa, a fi de facilitar-los la seva labor com a negociadors i sempre que la negociació afecti l'empresa.

Article 57

Comitès d'empresa i delegats de personal

Els comitès d'empresa i delegats de personal són l'òrgan representatiu col·lectiu i unitari de tots els treballadors del centre de treball o de l'empresa. Tenen com a missió fonamental defensar els seus representats, així com portar a terme la negociació i representar-los davant l'empresa i davant l'Administració local, provincial o de l'estat.

Article 58

Delegats de personal

La representació dels treballadors i treballadores a l'empresa o centre de treball que tingui menys de 50 treballadors i treballadores fixos i més de 10 correspon al delegat de personal.

Igualment, hi pot haver un delegat de personal a les empreses o als centres que tenen entre sis i deu treballadors i treballadores fixos, si així ho decideixen aquests per majoria. Els treballadors i treballadores han de triar els delegats de personal mitjançant sufragi lliure, secret i directe, i en la quantia següent:

- Fins a 30: 1

- De 31 a 49: 3

Article 59

Funcions dels delegats de personal

Els delegats de personal exerceixen mancomunadament davant l'empresa la representació per a la qual han estat elegits. Han d'intervenir en totes les qüestions que se suscitin en relació amb les condicions de feina del personal que representen i han de formular les reclamacions davant l'empresa o l'autoritat laboral, segons el que sigui procedent, sobre el compliment de les condicions relatives a higiene i seguretat a la feina i a la Seguretat Social. Estan legitimats per iniciar, negociar i concloure convenis col·lectius en l'àmbit al qual correspongui la seva representació. Han de ser informats de totes les sancions que imposi l'empresa per faltes greus o molt greus.

Article 60

Garanties dels comitès d'empresa i dels delegats de personal

1. Cada un dels membres dels comitès o el delegat de personal de cada centre de treball disposa d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per exercir les seves funcions. Poden acumular el seu crèdit d'hores en un o més dels seus components, i també poden acumular aquestes hores computant-les semestralment, sempre que la persona en qui recaigui l'acumulació no sigui l'únic de la seva categoria o especialitat a l'empresa.

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

3. Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa poden informar els treballadors fora de les hores de feina.

4. Pel que fa a tot el que no es preveu en aquest apartat sobre aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que disposa la legislació vigent.

Article 61

Competències dels comitès d'empresa

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

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

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

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

1.3 Emetre un informe abans que l'empresa porti a terme les decisions que hagi adoptat sobre les qüestions següents:

a) Reestructuració de plantilla i disposició de cessaments totals o parcials, definitius o temporals de treballadors.

b) Reduccions de jornada i el trasllat total o parcial de les instal·lacions.

c) Plans de formació professional de l'empresa.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina.

e) Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de feina.

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

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

1.6 Ser informat de totes les sancions que imposi l'empresa per faltes greus i molt greus.

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

1.8 Exercir les labors següents:

a) Labor de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria

laboral de la Seguretat Social i de l'ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b) Labor de vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa amb les particularitats previstes en aquest ordre i per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors i treballadores.

1.9 Participar, com es determini en el Conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors i treballadores o dels seus familiars.

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

1.11 Informar els seus representats sobre tots els temes i qüestions assenyalats en aquest apartat 1 pel fet que directament o indirectament poden repercutir en les relacions laborals.

2. Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa, segons les competències reconegudes en els apartats 1.3 i 1.4 de l'apartat 1 anterior, han d'elaborar-se en el termini de quinze dies.

Article 61 bis

Delegats de prevenció

Els delegats de prevenció han de ser designats pels treballadors i treballadores i entre els representants dels treballadors i treballadores, i la quantitat ha d'estar d'acord amb l'escala següent:

De 50 a 100: 2

De 101 a 500: 3

De 501 a 1.000: 4

A les empreses de fins a trenta treballadors i treballadores, el delegat o delegada de prevenció ha de ser el delegat o delegada de personal; de trenta-un a quaranta-nou el delegat o delegada de prevenció ha de ser triat per i entre els delegats de personal.

Competències del delegat o delegada de prevenció:

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors i treballadores.
- Opinar respecte a les matèries sobre les quals l'empresa està obligada a consultar.
- Vigilar i controlar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Facultats dels delegats de prevenció.

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu, i els inspectors de treball i de la Seguretat Social en les visites i les comprovacions que facin als centres de treball.

- Tenir accés, amb les limitacions previstes en la Llei, a la informació i la documentació relatives a les condicions de treball que siguin necessàries per exercir les seves funcions.

- Ser informats per l'empresa sobre els danys produïts en la salut dels treballadors.

- Rebre de l'empresa informació sobre les activitats de protecció i prevenció que s'hi duen a terme, així com proposar-li adoptar mesures de caràcter preventiu i de millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralitzar activitats davant situacions de risc greu i imminent.

Clàusula derogatòria

Aquest article 61 bis és la translació d'allò que s'ha disposat sobre els delegats de prevenció en la normativa vigent que els regula. En el cas que aquesta legislació pateixi cap variació, novació o modificació, aquest article quedarà automàticament derogat i s'haurà d'adaptar a la nova redacció de la norma.

Article 62

Quota sindical

Les empreses han de recaptar la quota sindical als treballadors que ho sol·licitin quan ho facin almenys deu treballadors a cada empresa.

El treballador o treballadora interessat a fer aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què indiqui l'ordre de descompte i la quantia, el sindicat a què pertany, l'entitat bancària i el número de compte corrent o llibreta d'estalvis en què ha d'ingressar la seva quota, o bé ho ha de fer mitjançant el delegat o delegada sindical si n'hi ha a l'empresa.

Article 63

Els assessors sindicals

Amb l'autorització prèvia de l'empresa, els assessors tècnics de les centrals sindicals amb una implantació mínima d'un 10% tenen accés a les mateixes per assessorar els delegats de personal i els comitès d'empresa en els casos de tramitació d'expedients de regulació d'ocupació i de conflicte col·lectiu.

Article 64

LOLS

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

Article 65

Comissió de salut laboral

A fi d'aplicar la Llei de prevenció de riscos laborals i salut laboral, s'estableix una comissió formada per un representant de cada una de les centrals sindicals i de les patronals que signen aquest Conveni, que té la consideració de consultiva amb l'obligació d'emetre informes i assessorar a totes les empreses i a tots els treballadors vinculats a aquest Conveni.

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

Aquesta comissió ha de requerir el concurs de totes les empreses, organismes o institucions necessaris per complir eficaçment la normativa vigent en aquesta matèria.

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

Les empreses han de gestionar amb els organismes oficials la realització de revisions anuals per als seus treballadors.

Article 66

Pacte de no-concurrencia i de permanència a l'empresa

Un treballador o treballadora no pot prestar serveis laborals a diverses empreses quan s'estimi que hi ha concurrencia deslleial o quan se'n pacti la plena dedicació mitjançant una compensació econòmica expressa en els termes que l'empresa i el treballador o treballadora convinguin.

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

Article 67

Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

1. A fi d'evitar i de resoldre els casos d'assetjament sexual, les parts firmants d'aquest preacord expressen la seva voluntat que tots els treballadors i treballadores siguin tractats amb dignitat, i no permetran ni toleraran l'assetjament sexual a la feina.

2. S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Tots els treballadors i treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en què es respecti la dignitat de tothom. Per la seva part, les persones encarregades de cada departament han de garantir que no es produeixi assetjament sexual en els sectors que estan sota la seva responsabilitat.

4. Els treballadors i treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, que ha de ser tractada amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia ha de contenir la descripció dels incidents i s'ha d'adreçar, a elecció del treballador o treballadora presumptament assetjat, a un integrant del departament de recursos humans o de personal o a un integrant de la direcció de l'empresa. Així mateix, si el treballador o treballadora ho vol, els fets s'han de posar en coneixement dels representants legals dels treballadors, els quals han d'intervenir en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. «Qualsevol comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, s'ha de considerar com a falta molt greu. El fet que aquesta conducta es dugui a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposa una circumstància agreujant.» Si un treballador o treballadora incorre en conductes constitutives d'assetjament sexual, ha de ser sancionat de conformitat amb el que disposa el precepte assenyalat.

Article 68

Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament psicològic al lloc de feina

1. Declaració de principis

Tots els treballadors tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat i també la seva integritat física i moral. També els treballadors tenen dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

La situació d'assetjament psicològic es produeix quan una persona o més

(la víctima pot ser assetjada per un grup) en sotmet sistemàticament una altra a una violència psicològica durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament psicològic pretén ofendre i ridiculitzar la víctima i dur-la a l'aïllament del grup, i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, irraonables i ofensives per a la persona que les pateix; per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el grau màxim, han de ser tractades mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats i independentment que es faci, permeti actuar tan aviat com sigui possible, amb rigor i amb confidencialitat, davant la denúncia i protegir en tot cas i en qualsevol moment la intimitat del treballador o treballadora presumptament assetjat. En cap cas l'empresa o el responsable d'aquesta pot perseguir o represaliar el denunciador dels fets d'assetjament.

Les parts firmants d'aquest acord, conscients de la importància que té aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari encaminat a crear i/o mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i la llibertat de tots els treballadors i treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

Article 69

Clàusula derogatòria

Aquest Conveni deroga allò que s'ha disposat en convenis anteriors del sector siderometal·lúrgic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 70

Clàusula final

S'acorda complir allò que s'ha pactat a partir de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

Així mateix, s'acorda que ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació del pròxim conveni, si el vigent ha estat denunciat amb el temps suficient, a partir de la primera quinzena d'octubre de l'any 2010.

Annex I

TAULES SALARIALS DEL SECTOR DEL METALL DES DE L'1 DE SETEMBRE DE 2009 FINS AL 31 DE DESEMBRE DE 2010

Taules salarials del sector del metall del 2009: augment de l'1,3%

Categoria	Salari base	C/S	Total anual
Caps de 1a (*)	1.555,31	4,37	23.005,39
Cap de 2a (*)	1.400,59	3,946	20.719,00
Oficials adm. de 1a (*)	1.223,31	3,40	18.084,77
Oficials adm. de 2a (*)	1.070,04	3,03	15.832,13
Auxiliars adm. (*)	978,38	2,79	14.480,57
Viatjants (*)	1.178,76	3,33	17.438,93
Enginyers, arquitectes, etc. (*)	2.126,85	5,96	31.454,00
Perits, etc. (*)	1.931,59	5,43	28.570,90
Perits amb responsabilitat a l'empresa (*)	2.025,37	5,67	29.952,37
Mestres industrials (*)	1.305,43	5,67	19.801,30
Graduats social (*)	1.498,70	4,24	22.174,58
Practicants (*)	1.070,42	3,03	15.837,55
Caps de taller (*)	1.477,71	4,14	21.855,09
Mestres de taller (*)	1.291,31	3,64	19.102,71
Mestres de segona (*)	1.223,28	3,46	18.099,21
Encarregats (*)	1.190,05	3,37	17.609,94
Caps de magatzem (*)	1.190,05	3,37	17.609,94
Capatassos d'especialistes	36,49	3,06	16.260,79
Capatassos de peons	34,06	2,94	15.200,14
Oficials de 1a	37,29	3,17	16.629,38
Oficials de 2a	35,54	3,03	15.848,86
Oficials de 3a	33,71	2,83	15.025,52
Especialistes	32,61	2,79	14.544,09
Mossos especialistes de magatzem	32,07	2,74	14.302,57
Peons ordinari	31,80	2,74	14.190,28
Llister (*)	1.012,46	2,83	14.973,00
Magatzemers (*)	966,07	2,74	14.295,17
Xofers de camió grua	38,03	3,23	16.955,53
Xofers de camió	37,29	3,17	16.629,38
Xofers de turisme	35,54	3,03	15.848,86
Xofers de motocicletes	31,84	2,74	14.205,59
Pesadors o basculers (*)	966,52	2,62	14.272,06
Caporals de guardes (*)	1.011,48	2,93	14.982,75
Guardes jurats (*)	966,07	2,74	14.295,17
Vigilants (*)	966,07	2,74	14.295,17
Conserges (*)	993,95	2,79	14.700,21
Ordenances (*)	963,53	2,71	14.253,53
Porters (*)	963,53	2,71	14.253,53
Infermers (*)	966,07	2,74	14.295,17
Dependents prals. d'economat (*)	1.066,82	3,03	15.786,74
Dependents auxiliars de l'economat (*)	966,04	2,74	14.294,83

Telefonistes de més de 50 tel. (*)	910,84	2,58	13.478,10
Telefonistes de fins a 50 tel. (*)	882,48	2,46	13.048,72
Delineants projectistes (*)	1.401,15	3,75	20.677,99
Delineants de 1a (*)	1.207,08	3,46	17.870,76
Delineants de 2a (*)	1.070,38	2,82	15.786,64
Calcadors (*)	978,35	2,74	14.468,41
D'aprenentatge 95% i de formació 15%	592,8		8.299,2
D'aprenentatge 100% i de formació 15%	624		8.736

Annex II Esteses de línies elèctriques

1. Extensió

Aquestes normes s'han d'aplicar als treballadors d'esteses de línies de conducció d'energia elèctrica, telefòniques i de senyalització. Pel que fa a allò que no s'hi reguli, cal regir-se pel Conveni col·lectiu siderometal·lúrgic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No són aplicables aquestes normes quan les feines a les quals es refereixen siguin dutes a terme per les empreses elèctriques, telefòniques o de senyalització amb personal afectat pels seus convenis corresponents.

2. Classificació de personal

Segons les modalitats i la durada dels seus contractes de treball amb les empreses, es classifica el personal en les tres classes de fixos, contractat per a obra determinada i personal eventual fix. En el contracte de l'empresa amb l'obligació de fer la seva comesa en qualsevol de les obres que aquesta executi al territori nacional.

Si el treballador o treballadora continua al servei de l'empresa en més de dues obres concretes i amb una durada total superior a dos anys, sense solució de continuïtat entre si, o si la solució de continuïtat és inferior a tres mesos, adquireix el caràcter de treballador fix.

Pel que fa al personal contractat per a obra determinada i com a personal eventual, cal ajustar-se en tot moment a la legislació vigent.

3. Anàlisi de categories

El personal que a continuació s'enumera s'assimila a les categories professionals següents d'aquest Conveni col·lectiu del sector siderometal·lúrgic.

Categoria	Assimilació
Brigades d'excavacions, aplecs i formigonat:	
Capatassos especialistes	Especialistes
Peons	Peons
Brigades d'armat, hissat i estesa	
Capatassos de muntatge	Encarregats
Muntadors de 1a	Oficials de 1a
Muntadors de 2a	Oficials de 2a
Especialistes	Especialistes
Peons	Peons
Brigades de muntatge de línies catenàries i transversals	
Caps de brigada	Encarregats
Muntadors de 1a	Oficials d'1a
Muntadors de 2a	Oficials de 2a
Muntadors de 3a	Oficials de 3a
Especialistes	Especialistes
Peons	Peons
Brigades de rascat i pintat de ferro	
Capatassos especialistes	Especialistes
Peons	Peons
Administració d'obra	
Oficials de 1a	Oficials de 1a
Auxiliars	Auxiliars
Magatzemers	Magatzemers
Vigilants de nit de magatzem	Vigilants
Vigilants d'obra	Vigilants
Altres categories	
Caps de línia	Contra mestres
Fusters	Oficials de la seva categoria
Pedrers	Oficials de la seva categoria
Barrinadors	Oficials de la seva categoria
Obres	Oficials de la seva categoria
Ferrers	Oficials de la seva categoria
Soldadors	Oficials de la seva categoria

4. Període de prova

Segons el que estableix el Conveni col·lectiu del sector siderometal·lúrgic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

5. Jornada

La jornada de feina comença a comptar des del moment en què l'operari abandona el mitjà de locomoció facilitat per l'empresa i acaba al tall d'obra. L'empresa ha de proporcionar i pagar a tot el personal el mitjà per traslladar-se a les feines que estiguin situades fora dels límits territorials de la localitat on varen ser contractats.

L'empresa ha d'abonar l'equivalent a una hora senzilla de treball, no computable a l'efecte de jornada, sempre que el temps invertit en els mitjans de transport excedeixin una hora i mitja.

6. Salaris, viatges i dietes

El que estableix aquest Conveni col·lectiu és aplicable a les persones que habitualment fan feina en un lloc fix i han de desplaçar-se a poblacions distintes per necessitats del treball i per ordre de l'empresa.

El personal afectat per aquestes normes que per prestar els seus serveis a les obres que fa l'empresa no té un lloc fix i determinat de feina ha de percebre en concepte de compensació de les despeses per dinar fora del seu domicili el 30% del salari mínim interprofessional. Quan per la distància a què es trobin els llocs de feina o quan, per la dificultat de les comunicacions, l'empresa no pugui proporcionar a aquest personal mitjans adequats de transport que li permetin gaudir entre cada dues jornades de feina d'una permanència ininterrompuda de 10 hores a la localitat en què va ser contractat, l'empresa pot obligar el treballador o treballadora que pernocti al lloc més pròxim a la feina que sigui possible i abonar-li, a més del plus que s'ha fixat en el paràgraf anterior, una dieta equivalent al 120% del salari mínim interprofessional. Si les despeses ocasionades són superiors al que s'ha establert, l'empresa li ha d'abonar la diferència o, si és el cas, només les despeses presentades, amb justificació d'aquestes.

Annex III

Pel fet d'haver-se derogat l'Ordenança laboral siderometal·lúrgica, les parts firmants d'aquest Conveni subscriuen aquest annex III.

Faltes i sancions

1. Faltes

La direcció de l'empresa pot sancionar els treballadors d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix. Qualsevol falta comesa per un treballador o treballadora s'ha de classificar, segons la importància, la transcendència i la intenció, en lleu, greu i molt greu.

2. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) Cometre d'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ o, si és el cas, dins les 24 hores següents a la falta, excepte cas de força major, la raó de l'absència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada, fins i tot durant breu temps. Si com a conseqüència d'això es causa un perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de treball o un accident, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- d) Petits descuits en la conservació del material.
- e) No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- g) Discutir violentament amb els companys dins la jornada de treball.
- h) Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
- i) Falta d'ordre i neteja personal.

3. Faltes greus

- a) Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball no justificades i comeses en un període de trenta dies.
- b) Faltar d'un a tres dies a la feina en un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. Basta una sola falta quan hagi de rellevar un company o quan, com a conseqüència d'aquesta, es causa un perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falsedat d'aquestes dades s'ha de considerar com a falta molt greu.
- d) Entregar-se a jocs durant la jornada de treball.
- e) Desobeir els seus superiors en qualsevol matèria de feina, inclosa la resistència i l'obstrucció de nous mètodes de racionalització del treball, així com negar-se a omplir baixes de treball, control d'assistència, etc. Si implica trencar la disciplina o si se'n deriva cap perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar com a falta molt greu.
- f) Simular la presència d'una altra persona a la feina signant o fixant en lloc seu.
- g) La negligència o la desídia a la feina que n'afecti la bona marxa.
- h) La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per al treballador o treballadora o per als seus companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions, es pot considerar com a molt greu. En tot cas es considera imprudència en acte de servei el fet de no usar les peces i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Fer sense el permís oportú feines particulars durant la jornada, així com

emprar eines de l'empresa per a usos propis.

j) Reincidir en falta lleu (exclosa la puntualitat), encara que sigui de distinta naturalesa, dins un trimestre i havent-hi hagut una sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

4. Faltes molt greus

- a) Cometre més de 10 faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- b) Tenir faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- c) Cometre frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i furt o robatori, tant als seus companys de feina com a l'empresa, a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) Cometre delictes de robatori, estafa i malversació fora de l'empresa o qualsevol altra classe de delictes comú que pugui implicar desconfiança de l'empresa cap a la persona que els ha comès, llevat que n'hagi estat absolta.
- e) Simular malaltia o accident. S'entén sempre que hi ha falta quan un treballador o treballadora que està de baixa per aquests motius fa feines de qualsevol índole per compte propi o aliè. També s'inclou en aquest apartat qualsevol manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- f) L'embraguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant la feina.
- g) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
- h) Fer activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- i) Fer maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, o falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
- j) Causar accidents greus per imprudència o negligència.
- k) Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat sense avís previ.
- l) Disminuir de manera no justificada el rendiment de feina.
- m) Reincidir en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi en el període d'un trimestre i hagi estat sancionada.
- n) La continuada i habitual falta d'ordre i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.
- o) Les conductes descrites en els articles 67 i 68 d'aquest Conveni col·lectiu.

Règim de sancions

L'empresa té la facultat d'imposar sancions en els termes del que s'ha estipulat en aquest Conveni. La sanció de falta greu i molt greu requereix comunicar-la mitjançant un escrit al treballador o treballadora en què faci constar els fets que la varen motivar i la data.

L'empresa ha de donar compte als representants legals dels treballadors de qualsevol sanció per falta greu o molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment d'aquesta es pot dilatar fins a sis mesos després de la data de la imposició.

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se a les persones que incorren en les faltes són les següents:

- a) Per falta lleu:
Amonestació per escrit.
- b) Per falta greu:
Amonestació per escrit
Suspensió de sou i feina de 2 a 7 dies.
- c) Per falta molt greu:
Amonestació per escrit
Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies
Acomiadament.

Prescripció.

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

Totes a partir de la data en què l'empresa n'ha tingut coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Clàusula de desvinculació salarial

Empreses en situació de dèficit o pèrdues. Els percentatges d'increment salarial acordats en aquest Conveni no els han d'aplicar de manera necessària o obligada les empreses que acrediten objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en l'exercici comptable del darrer any respecte de l'any de què es tracti. Així mateix, cal tenir en compte les previsions de l'any en curs.

En aquests casos cal traslladar a les parts la fixació de l'augment de salari. Per valorar aquesta situació, s'han de tenir en compte circumstàncies com ara

l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'han d'atendre les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses dels seus balanços i dels seus comptes de resultats.

Les empreses que es trobin en les circumstàncies expressades han de comunicar als treballadors i als seus representants, si n'hi ha, i en el termini de 30 dies a comptar des de la publicació d'aquest Conveni o de la revisió en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, la seva intenció de desvinculació salarial mitjançant una notificació escrita en la qual facin constar les circumstàncies que motiven aquesta desvinculació salarial i a la qual s'adjunti la documentació necessària que justifiqui el que pretén i, si n'hi ha, l'oferta concreta d'increment.

Si transcorren quinze dies des que els treballadors o els seus representants hagin rebut l'escrit i no hi ha hagut acord amb l'empresa sobre la possibilitat de desvinculació i, si escau, d'augment salarial diferenciat, la part empresarial ha d'aplicar des d'aquest moment el Conveni col·lectiu en tots els seus termes i amb efectes retroactius a l'1 de setembre de 2009.

Això no obstant, i sempre que prèviament l'empresa que hagi sol·licitat la desvinculació salarial aboní els salaris del conveni vigent en cada moment, aquesta pot sol·licitar la desvinculació salarial davant l'autoritat laboral mitjançant la incoació d'un expedient de conformitat amb l'article 51 de la Llei 8/1980, de 10 de març.

Disposició addicional primera

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

Així mateix, les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la comissió paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears i aplicant el reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i de qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació ha de ser d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interconfederal pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el reglament de funcionament d'aquest, i sotmetent-se expressament les parts firmants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i les empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8 del reglament esmentat publicat mitjançant la resolució del director general de Treball del 8 de gener de 1998 publicada en el BOCAIB del 24 de gener de 1998.

Disposició addicional segona

Òrgan paritari per a la prevenció de riscos laborals

Les organitzacions empresarials i sindicals firmants d'aquest Conveni assumeixen el compromís de crear un organisme paritari, empresarial i sindical, en el termini màxim de sis mesos a comptar des que se signa aquest Conveni, l'objecte del qual sigui fomentar la investigació, el desenvolupament i la promoció d'accions tendents a millorar la salut laboral i la seguretat a la feina en el sector del metall.

Per dotar aquest organisme paritari de recursos econòmics de caràcter periòdic, s'ha de formalitzar un conveni perquè la Tresoreria General de la Seguretat Social recapti les aportacions corresponents sobre les cotitzacions socials de les empreses del sector, que no poden superar el 0,05% de les bases de cotització durant el temps que s'estableixi de durada d'aquest organisme.

Es pacta expressament el contingut obligacional d'aquesta disposició, que té la mateixa vigència que la d'aquest Conveni.

— o —

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CULTURA

Num. 20644

Resolució del conseller d'Educació i Cultura de 20 d'agost de 2010 per la qual es determinen els crèdits pressupostaris màxims que s'han de destinar a les ajudes per dotar d'auxiliars de conversa els centres educatius de la comunitat autònoma de les Illes Balears per al curs 2010-2011

Antecedents

Al llarg dels anys, molts de centres educatius de les Illes Balears han aconseguit auxiliars de conversa, dins el marc dels programes europeus i del Ministeri d'Educació, amb resultats molt beneficiosos per als alumnes i els professors, que han pogut gaudir d'un model lingüístic de competència avançada a les aules de llengua estrangera.

La selecció i el finançament dels auxiliars de conversa ha anat a càrrec del Ministeri d'Educació, dins el marc de la normativa d'aplicació i d'acord amb l'Ordre ECI/1305/2005, de 20 d'abril de 2005.

El nombre d'auxiliars de conversa que ha gestionat i pagat el Ministeri per a la nostra comunitat autònoma actualment és insuficient per atendre les necessitats derivades de la posada en marxa dels programes d'aprenentatge d'idiomes en els centres educatius per al curs escolar 2010-2011.

En conseqüència, aquesta Conselleria es vol adherir, mitjançant la signatura del conveni corresponent, al sistema de selecció de becaris auxiliars de conversa que té establert el Ministeri, amb la finalitat que ens proporcioni un nombre màxim de 110 auxiliars de conversa en llengua anglesa per al curs 2010-2011. No obstant això, les despeses derivades d'aquestes ajudes addicionals aniran a càrrec dels pressuposts generals de la Comunitat Autònoma.

Fonaments de dret

L'article 15 del Text refós de la Llei de subvencions, aprovat pel Decret legislatiu 2/2005, i la legislació de finances de la Comunitat Autònoma. D'acord amb aquesta normativa, la concessió d'ajudes requereix la consignació prèvia del crèdit màxim que es destina a tal fi.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Disposar que l'import màxim destinat a les beques d'auxiliars de conversa en llengua anglesa per al curs escolar 2010-2011 és de 616.000 € distribuïts en dues anualitats amb càrrec a les partides pressupostàries següents:

2010	231.000 € amb càrrec a la partida 13401 421B02 48000 00 13235
2011	385.000 € amb càrrec a la partida equivalent

2. Establir que les despeses derivades de les pòlisses d'assegurança per als estrangers que no disposin del document comunitari E111 o un d'equivalent s'han de tramitar com a expedient de despesa independent. El pressupost màxim per a la contractació d'aquesta assegurança és de 25.520 €, distribuïts de la manera següent:

2010	9.570 € amb càrrec a la partida 13401 421B02 48000 00 13235
2011	15.950 € amb càrrec a la partida equivalent

3. Determinar que els pagaments de les ajudes s'han d'efectuar a través dels centres d'acolliment, els quals, en el cas de tractar-se de centres privats concertats, han de formalitzar el corresponent conveni de col·laboració amb la Conselleria d'Educació i Cultura, per tal d'actuar-hi com a entitats col·laboradores.

Palma, 20 d'agost de 2010

El conseller d'Educació i Cultura

Bartomeu Llinàs i Ferrà

— o —

Num. 20803

Resolució del conseller d'Educació i Cultura, de dia 17 de setembre de 2010, per la qual es regula la fase de pràctiques corresponent a les proves selectives per a la provisió de places de funcionaris docents convocades per Resolució de 10 de març de 2010

D'acord amb l'article 30 del Reglament d'ingrés, accessos i adquisició de noves especialitats als cossos docents aprovat pel Reial decret 276/2007, de 23 de febrer (BOE núm. 53, de 2-03-2007), la base onzena de la Resolució de 10 de març de 2010, de convocatòria de proves selectives per a la provisió de places de funcionaris docents (BOIB núm. 45, de 18-03-2010) estableix les característiques que ha de tenir la fase de pràctiques tutelada, l'objecte de la qual és la valoració de l'aptitud per a la docència dels aspirants que hagin estat seleccionats.

Ordre del conseller d'Educació i Cultura, de dia 2 de gener de 2002, per la qual es regula la planificació i el reconeixement de la formació permanent del professorat no universitari (BOIB núm. 8, de 17-01-2002).