

Convenio colectivo del Metal de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears

Artículo 1.º Ámbito funcional.— Sus preceptos obligan a todas las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación, en sus diversos aspectos, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente Convenio colectivo sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

— A la fabricación de envases metálicos y botellería. Será de aplicación exclusiva el presente Convenio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,50 milímetros.

— Tendidos de líneas eléctricas.

— Mecánica y óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos de proceso exclusivo de comercialización.

Art. 2.º Ámbito territorial.— Comprende a todos los centros territoriales, talleres que, integrados en el artículo 1.º, estén establecidos en el territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears o desarrollen su actividad en el mismo.

Art. 3.º Ámbito personal.— El presente Convenio colectivo se aplicará a las empresas y comprendidos en los artículos anteriores citados de este Convenio colectivo.

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

Art. 4.º Ámbito temporal (vigencia y duración).— El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y su duración será de un año, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Art. 5.º Denuncia y prórroga.— La denuncia del presente Convenio o, en su caso de sus prórrogas anuales se hará en las condiciones y formas legalmente vigentes, debiéndose denunciar como mínimo con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o en su caso de sus prórrogas.

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

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

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

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto. En consecuencia, si por aplicación de normas legalmente vigentes o por el ejercicio de las facultades propias de la Autoridad laboral o cualquier otra no fuese posible la aprobación o aplicación de alguno de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la Comisión negociadora del Convenio, previo informe preceptivo de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia, si ésta estuviese constituida, deberá reunirse a considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio; o si, por el contrario, la modificación de tal o tales pactos obliga a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho. En dicho supuesto, la reunión de la Comisión negociadora deberá tener lugar dentro de los diez días siguientes a la fecha de suspensión o denegación de registro, publicación o modificación de alguno de los pactos de este Convenio previa petición de algunas de las partes.

Art. 7.º Garantías personales.— Se respetarán a título individual las condiciones económicas, jornada, vacaciones y otros, que fuesen más beneficiosas a lo establecido en el presente Convenio, siempre considerándolo en su conjunto anual.

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

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

Capítulo II

Organización en el trabajo

Art. 8.º Principios generales.— La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

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

8.1 Etapas de organización.

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

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

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

8.2 Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

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

Art. 9.º Simplificación del trabajo.— La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación de las necesidades de la empresa, de los medios de ésta aplicándose a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 10. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.— Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión mixta con miembros de los representantes legales de los y representantes de la Dirección de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, se recurrirá a la Autoridad Laboral competente.

La Autoridad laboral, resolverá en el plazo de treinta días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado Resolución expresa, los interesados podrán interponer Recurso de Alzada ante el Organismo Superior (en caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, se recurrirá a la autoridad laboral competente).

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

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

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

Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.— La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

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

En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionan el mejor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador/a, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma siempre que se cumpla con la condición de que ningún trabajador/a venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

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

1.º Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe a los Representantes Legales de los , en su caso.

2.º Toda reducción de plantilla que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Art. 13. Análisis, valoración y clasificación de tareas.— Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador/a para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador/a esté asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

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

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

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

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

Art. 14. Incentivos.— A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados con carácter individual o colectivo. Será preceptivo para el trabajador/a la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo el trabajador/a o trabajadores/as disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo. Hay que tener en cuenta principalmente los artículos 5.20 y 64 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Art. 15. Régimen de remuneración.— El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario. La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base a tiempo.

Cuando un trabajador/a venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Cuando las tarifas por la empresa sean de conformidad con los , se pondrá en vigor en el momento fijado, y las mismas quedarán a disposición de la Conselleria de Treball, a los efectos oportunos. Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas en un plazo no superior a 8 días, a la consideración de la Conselleria de Treball lo que podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días.

Contra su acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante el Juzgado de lo Social.

Art. 16. Revisión de tarifas de incentivos.— La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé algunos de los hechos previstos en el artículo 12 de este Convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante los representantes legales de los y en caso de desacuerdo de los , ante la Conselleria Treball mediante escrito razonado.

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

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional si bien garantizándose en este período a los en concepto de remuneración por incentivos el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y en caso de no haber nuevas tarifas por éstas en estudio, percibirán mientras dure la situación en el referido promedio del semestre anterior. La Conselleria de Treball, podrá acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia, a petición de las partes interesadas o a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Conselleria Treball, previo informe de las partes (empresarios y) resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

CAPITULO III

Art. 17. Período de prueba.— En el ingreso de los podrá pactarse por escrito, un período de prueba, la duración de la misma será como máximo:

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

Técnicos y titulados con contrato fijo: 6 meses.

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

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

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

Art. 18. Ceses.— Los que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros no cualificados: 15 días.

b) Administrativos: 1 mes.

c) Jefes o titulados administrativos: 2 meses.

d) Técnicos no titulados: 2 meses.

e) Técnicos titulados: 2 meses.

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

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

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores/as si así lo requiere el trabajador/a.

Art. 19. Formación.— Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir la Comisión Provincial de Formación Continua dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio.

Art. 20. Ascensos.— Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

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

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

a) Historia profesional.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Haber desempeñado funciones de superior categoría.

d) La permanencia en la categoría profesional.

e) Titulación adecuada.

3.º En igualdad de méritos y condiciones, tendrán prioridad los fijos en plantilla, y dentro de éstos el de mayor antigüedad, salvo circunstancias objetivas.

Art. 21. Trabajos de superior e inferior categoría.— 1.º El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

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

CAPITULO IV

Art. 22. Movilidad geográfica.— Se estará a lo regulado en la legislación vigente sobre la materia. Si por razones de producción, las empresas desplazarán temporalmente a su personal fuera de la Isla de residencia, lo notificarán al trabajador/a o con tres días de antelación cuando el desplazamiento sea de duración superior a tres días.

Art. 23. Movilidad personal.— Se denomina cambio de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

En el caso de un cambio de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la empresa con los que lleven a su servicio menos de diez años y tan solo una vez a cada uno de ellos.

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

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

Art. 24. Salidas, viajes y dietas.— Todos los que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, se les abonará las siguientes cantidades:

MEDIA DIETA7,27 EUROS

DIETA COMPLETA.....26,87EUROS

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

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

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

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

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

Art. 25. Pluses de distancia y transporte.— Se estará en lo dispuesto en la Orden de 10-2-1958, BOE del 17, Orden de 4-6-1958, BOE del 14, Resolución de 15-7-1963 de BOE del 19.

Art. 26. Desplazamientos.— Los desplazamientos en vehículo propio al servicio de la empresa se abonarán las siguientes cantidades por kilómetro:

AÑO 20080,27 euros Kilómetro.

Art. 27. Clasificación y definición de categorías profesionales.— La clasificación y definición de las categorías profesionales se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, y en su artículo 16 y anexos 1 y 2 del capítulo IX disposiciones finales, OM 29-7-1970 del BOE 25-8-1970.

Art. 28. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación.— La Comisión paritaria se compondrá de doce miembros. La centrales sindicales UGT acuerdan que independientemente del número de miembros asistentes a la comisión paritaria, estos representan el porcentaje que cada una de las organizaciones sindicales ostenta a la firma del convenio. Por la representación empresarial se acuerda: cuatro miembros por FEBAME y dos por ASEMA. Ambas partes podrán designar cuantos asesores consideren con voz pero sin voto. La Comisión paritaria se constituirá el día de la firma del Convenio, quedando también constituida una subcomisión en Ibiza y Menorca.

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

- a) Vigilancia de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.

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

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

Capítulo V

Jornada, licencias, incapacidad temporal y excedencias

Art. 29. Jornada.— 1.º La duración máxima de la jornada anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo.

La jornada anual pactada se distribuirá semanalmente, de lunes a viernes.

2.º No obstante lo especificado en el número anterior, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, cuando las circunstancias de la producción/mercado así lo exijan, tanto para el conjunto de la empresa como para los distintos departamentos que la conforman podrán disponer, de la jornada habitual prevista en el número anterior, de 100 horas anuales de trabajo efectivo para cada trabajador/apara la realización de las tareas fuera de la jornada que con carácter general se ha fijado. Las horas que conforman la bolsa horaria de 100 horas forman parte del número de horas anuales de jornada anual máxima recogida en este artículo, de tal forma que su utilización debe hacerse dentro de los márgenes del año correspondiente.

De estas 100 horas anuales efectivas a disposición de las empresas sólo podrán ser utilizadas dos cada día de lunes a viernes y seis el sábado con un máximo semanal de 10 horas.

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

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

3.º Los en los cuales transcurra alguna de las siguientes circunstancias, tienen derecho a ser exceptuados de la realización de tareas en el margen de las 100 horas de distribución irregular siempre y cuando tengan acreditadas tales circunstancias o las acrediten a la empresa, antes de la realización efectiva de los trabajos.

Son circunstancias de exclusión:

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

4.º Las empresas deberán comunicar a los , con una antelación de tres días hábiles, su intención de disponer de las horas necesarias de la bolsa de 100 horas de distribución irregular, alegando la circunstancia o circunstancias de la producción/mercado que justifiquen dicha utilización. En aquellos casos en los que dichas circunstancias productivas reúnan el carácter de urgencia, siempre y cuando la medida no tenga una duración superior a dos días consecutivos, la comunicación referida se podrá efectuar con un día de antelación.

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

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

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

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

Art. 30. Descanso.— El descanso mínimo para el trabajador/a que trabaje ininterrumpidamente durante seis horas, será de quince minutos. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado según expresa el artículo 29 del presente Convenio. Salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

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

Art. 31. Vacaciones.— 1.º El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días (22) laborales.

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

a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

b) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute le corresponda.

c) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden, tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los en su redactado vigente a fecha 4 de junio de 2008, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a, salario, primas, antigüedad, tóxicos penosos o peligrosos etc., en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Art. 32. Licencias.— El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Uno de estos días deberá de ser laborable.

c) 2 días naturales en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando en los supuestos a), b) y c) el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Isla, el plazo será de dos días naturales más.

d) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

e) 1 día por boda de padre o madre, hijos/as, hermanos/as siempre que se celebre en días laborables.

Si el matrimonio se celebra fuera de la Isla, se concederán dos días más como licencia no retribuida.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional por períodos determinados, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 40% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Si la ausencia al trabajo por el motivo antes señalado no alcanza el 20% de las horas laborales en período de tres meses, las ausencias tendrán la consideración de licencia no retribuidas. El número de horas laborables que supere el 20% y no alcance el 40% tendrán la consideración de licencias no retribuidas.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) 12 horas anuales, preavisando con antelación y posterior justificación oficial del tiempo invertido para asistencia médica a médicos de cabecera de la Seguridad Social. Por el tiempo indispensable para asistencia de especialistas de la Seguridad Social.

i) Los preavisando con la suficiente antelación y justificación oficial del tiempo necesario, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para asistir a exámenes de carácter oficial hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.

j) Asuntos Propios: Asuntos Propios, con el fin de atender asuntos oficiales que no admitan demora y que no puedan cumplimentarse fuera del horario ordinario de trabajo y con la correspondiente justificación, aviso y antelación debida a la Dirección de la empresa, los afectados por el presente convenio podrán disponer de un permiso con sueldo una vez al año, entendiéndose éste como natural, consistente en el número de horas que suponga medio día de trabajo de cada trabajador/a afectado, sin que se admita disfrute fraccionado en otros días. Ejemplo trabajador/a que en su día de trabajo sea de 8 horas efectivas el permiso será de 4 horas ininterrumpidas y no fraccionables en otros días.

Art. 33. Excedencias.— 1.º La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se considerará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

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

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

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

5.º El trabajador/a en excedencia conservará sólo un derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran en la empresa. La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia siendo admitido el trabajador/a en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

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

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

Art. 34. Incapacidad temporal (IT).— 1.º Accidente de trabajo y enfermedad profesional. Las empresas abonarán a sus , a partir del día siguiente al de baja por accidente, o enfermedad profesional, y hasta un máximo de un año la diferencia existente entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y la correspondiente base de cotización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

Capítulo VI
Conceptos retributivos

Art. 35. Salarios.— A partir del **1 de septiembre de 2009** y hasta la finalización de vigencia del convenio 31-12-2010, son los que se indican en la tabla salarial anexa al presente.

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

La segunda columna únicamente se percibirá por los siguientes conceptos:

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

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

Revisión salarial 2008: Si el IPC real correspondiente al año 2010 (1-1 a 31-12 de 2010) supera lo pactado para este año (1,3%) en mas de un 0,5%, se revisará en todo lo que supere con efectos desde el 1 de enero de 2010.

Art. 36. Antigüedad.— 1.º El complemento personal de antigüedad de los trabajadores/as se abonará a razón de un 6% por quinquenio sobre los salarios establecidos en la primera columna de la tabla salarial.

2.º Se fija en siete el número máximo de quinquenios percibibles.

Los quinquenios se devengarán a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

Art. 37. Pagas extraordinarias.— Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta los salarios convenio establecidos en la primera columna de la tabla salarial, los complementos personales de antigüedad y las retribuciones o gratificaciones periódicas de cualquier clase. Para su cómputo se entienden excluidas expresamente la segunda columna de la tabla salarial, las dietas, los desplazamientos, los destajos, las comisiones y los incentivos variables.

La cuantía de dichas pagas será de treinta días para todos los trabajadores/as en julio y Navidad, excepto las categorías que figuran con un asterisco en la tabla salarial que serán de 33 días en Navidad y 30 en julio.

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

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

Art. 38. Salario hora.— Para el cálculo del salario hora, se fija el número de horas establecido en el artículo 29.

Art. 39. Horas extras.— Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

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

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

Art. 40. Trabajos nocturnos.— Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

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

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

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

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

Art. 41. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.— La penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otro concepto salarial, se abonará al personal que haya de realizar esas labores una bonificación del 20% sobre el salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada. En aquellos supuestos en los que, muy singularmente concudiesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a dar el 25% si concudiesen dos circunstancias de las señaladas y al 30% si fueran las tres. La falta de acuerdo entre empresa y respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Conselleria de Treball.

Las resoluciones adoptadas por la Conselleria de Treball, podrán ser recurridas, en el plazo de quince días ante la Jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Conselleria de Treball, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Art. 42. Plus jefe de equipo.— Es Jefe de Equipo el productor, procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en un número no inferior a tres ni superior a ocho. El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personas de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en sus funciones, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría queda aquélla superada. El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valorización del puesto de trabajo.

Art. 43. Reclamación de cantidades.— En el supuesto de que la empresa incurriera en demora en el pago de conceptos salariales que obligaran al trabajador/a a formular reclamación de cantidad, tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización de la cantidad que reclama o por la que existe desacuerdo, un interés del 15%.

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

Art. 44. Recibos de salarios.— Las empresas reflejarán en la hoja de salarios, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador/a, al que deberá entregársele la hoja de salarios dentro de los diez días siguientes al de su pago.

Capítulo VII

Contratación

Art. 45. Contratación.— Las partes, de conformidad con la legislación vigente, recomiendan estimular la contratación a través de los Reales Decretos dictados por el Gobierno para el fomento del empleo.

Art. 46. Contrato de trabajo para formación y prácticas.— La finalidad de dicha contratación es la de facilitar el acceso de los jóvenes a un primer empleo, con los contratos de prácticas y los de formación.

Art. 47. Contrato a tiempo parcial.— Las empresas en base al fomento del empleo, aplicarán aquellos colectivos a quien pueda interesar los contratos de trabajo a tiempo parcial de acuerdo con la legislación vigente. La empresa, para estimular la contratación de aquellos colectivos de mayor necesidad, procurará en tanto le sea posible, acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente, intentando que la duración mínima sea la suficiente para cubrir la cobertura de desempleo.

Art. 48. Contratación de formación o en prácticas y duración determinada.— Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje se regirá por las normas establecidas en el Estatuto de los . No obstante lo anterior, el salario de los aprendices será:

Primer año de contrato 95% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Segundo año de contrato 100% del SMI.

Contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. El contrato de Duración Determinada por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos, regulado en el n.º 1 apartado b) del artículo 15 de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en la modificación efectuada por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, y la Ley 12/2001, de 9 de julio de 2001, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas con convenio propio que quieran acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer remisión expresa a la misma dentro de su convenio o a través de su Comisión Paritaria.

Dichos una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, tendrán derecho a percibir una indemnización por conclusión de 14 días de salario. En caso de que dicho contrato no alcance una duración de un año, la susodicha indemnización será abonada en proporción a los meses trabajados.

Esta indemnización se calculará sobre la base de cotización por AT y EP del mes anterior a la finalización del contrato. Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Art. 49. Ropa de trabajo.— Las empresas entregarán a sus trabajadores/as tres equipos anualmente, uno para verano y dos para invierno, (entendiéndose por equipo de trabajo chaqueta y pantalón, bata o mono), siendo las características de las mismas y las fechas de su entrega las que se fijen de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Representantes Legales de los , o en su defecto los , y que respondan mejor a las necesidades del trabajo que el trabajador/a debe realizar para cada función.

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

Art. 50. Jubilación especial a los 64 años.— Jubilación especial a los 64 años. Las partes acuerdan recomendar a las empresas y afectados por el presente Convenio, la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otros , jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en contratos de igual naturaleza, a tenor de la legislación en la materia. Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta, las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Art. 51.- Jubilación Parcial.- Las empresas en la medida de lo posible promoverán la jubilación parcial de los según lo dispuesto en la norma legal vigente.

Art. 52. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.— Las empresas garantizarán a todos los afectados o a sus herederos durante toda la vigencia del convenio una indemnización a tanto alzado de 9.000 euros a percibir en los supuestos de incapacidad total, absoluta o muerte derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Art. 53. De los sindicatos.— Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir, las partes instrumentarán las medidas y mecanismos que fueren necesarios para la resolución de los conflictos en el menor espacio de tiempo posible.

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

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

Art. 54. De los Delegados sindicales.— Aquellos sindicatos legalmente reconocidos que cuenten con un porcentaje de afiliación igual o superior al 15% de la plantilla y con un mínimo de seis afiliados entre los componentes de aquélla, podrán nombrar un Delegado Sindical.

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

Art. 55. Funciones de los Delegados sindicales.— 1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la empresa respectivamente.

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

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

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

a) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de , cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los .

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

c) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

d) Contará con espacios en los tabloneros de anuncios.

Art. 56. Participación en los Convenios colectivos.— A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia Nacional, de las Centrales reconocidas en el contexto presente, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 57. Comités de empresa y Delegados de personal. Definición.— Los Comités de empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo colectivo y unitario de todos los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como misión fundamental la defensa de sus representados, así como la negociación y representación de los Trabajadores/as ante el empresario y ante la Administración Local, Provincial o del Estado.

Art. 58. Del delegado de personal.— La representación de los en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 fijos y más de 10, corresponde a los Delegados de Personal.

Igualmente, podrá haber un Delegado de Personal, en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría. Los elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo a los Delegados de Personal en la cuantía siguiente:

— Hasta 30 , uno.

— De 31 a 49 , tres.

Art. 59. Funciones de los Delegados de personal.— Los Delegados de Personal ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario o la autoridad laboral, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social, estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir convenios colectivos en el ámbito al que corresponda su representación. Serán informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves o muy graves.

Art. 60. Garantías de los Comités de empresa y Delegados de personal.— 1.º Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones. Se podrá acumular su crédito de horas en uno o varios de sus componentes así como se podrá acumular dichas horas mediante el cómputo semestral de las mismas, siempre y cuando aquella persona en la que recayera dicha acumulación no fuera el único de su categoría o especialidad en la empresa.

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

3.º Los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa podrán informar a los trabajadores/as fuera de las horas de trabajo.

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

Art. 61. Competencias de los Comités de empresa.— 1.º El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllos.
 - b) Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valorización de puestos de trabajo.
- 1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6 Ser informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.
- 1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sus mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8 Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como, el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden y por el artículo 19 del Estatuto de los .
- 1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los o de sus familiares.
- 1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en Convenios Colectivos.
- 1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente pueden repercutir en las relaciones laborales.
- 2.º Los informes que deba emitir el Comité de empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del n.º 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ART. 61 BIS. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los y su número estará de acuerdo a la escala siguiente:

De 50 a 100 : 2.

De 101 a 500 : 3.

De 501 a 1000 : 4.

En las empresas de hasta treinta el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de treinta y un a cuarenta y nueve el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Competencias del Delegado de Prevención:

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

Facultades de los Delegados de Prevención.

. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y seguridad Social en la realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

. Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

. Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

. Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

. Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente.

CLAUSULA DEROGATORIA:

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

Art. 62. Cuota sindical.— Las empresas recaudarán la cuota sindical a los trabajadores/as que lo soliciten cuando lo hagan al menos diez trabajadores/as en cada empresa.

Los trabajadores/as interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección de la empresa un escrito en que expresará la orden de descuento y su cuantía, sindicato al que pertenece y entidad bancaria, con expresión del número de cuenta corriente o libreta de ahorros, en la que deberá ingresarse su cuota, o bien a trabes del Delegado Sindical, si existiera en la empresa.

Art. 63. De los asesores sindicales.— Previa autorización de la empresa, los asesores técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un 10% tendrán acceso a las mismas a efectos de asesoramiento a los Delegados de Personal y Comités de empresa, en los casos de tramitación de expedientes de regulación de empleo y de conflicto colectivo.

Art. 64. LOLS.— Las empresas facilitarán en todo momento el cumplimiento de la normativa vigente en materia sindical y más en concreto lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Art. 65. Comisión de salud laboral.— En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una Comisión formada por un representante de cada una de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del presente convenio que tendrá la consideración de consultiva con la obligación de emitir informes y asesoramiento a todas aquellas empresas y trabajadores/as vinculadas por el presente convenio.

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

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

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

Las empresas deberán de gestionar con los organismos oficiales la realización de chequeos anuales para sus trabajadores/as.

Art. 66. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.— No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador/a para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que empresa y Trabajador/a convengan.

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

Art.- 67. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.

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

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

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

4. Los trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida, a elección del trabajador/a presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

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

Art.- 68 Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.

1. Declaración de principios.

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

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

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

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

Art. 69. Cláusula derogatoria.— El presente Convenio deroga lo dispuesto en anteriores convenios del sector Siderometalúrgico de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 70. Cláusula final.— Se acuerda dar cumplimiento de lo pactado a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

Así mismo se acuerda que ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio, si el vigente ha sido denunciado con el tiempo suficiente, a partir de la primera quincena de octubre del año 2010

Anexo I

**TABLAS SALARIALES METAL DESDE 1 DE SEPTIEMBRE
DE 2009 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2010**

TABLAS SALARIALES METAL 2009 AUMENTO 1,3%

CATEGORIA	S. BASE	C/S	TOTAL ANUAL
Cap de 1.º (*)	1555,31	4,37	23005,39
Cap de 2.º (*)	1400,59	3,946	20719,00
Oficial de 1.ª adm. (*)	1223,31	3,40	18084,77
Oficial de 2.ª adm. (*)	1070,04	3,03	15832,13
Auxiliar adm. (*)	978,38	2,79	14480,57
Viajant (*)	1178,76	3,33	17438,93
Inginyer arquitecte, etc. (*)	2126,85	5,96	31454,00
Perits, etc. (*)	1931,59	5,43	28570,90
Perits amb respons. empresa (*)	2025,37	5,67	29952,37
Mestre industrial (*)	1305,43	5,67	19801,30
Graduat social (*)	1498,70	4,24	22174,58
Practicant (*)	1070,42	3,03	15837,55
Cap de taller (*)	1477,71	4,14	21855,09
Mestre de taller (*)	1291,31	3,64	19102,71
Mestre de segunda (*)	1223,28	3,46	18099,21
Encarregat (*)	1190,05	3,37	17609,94
Cap de magatzem (*)	1190,05	3,37	17609,94
Capataz de especialistes	36,49	3,06	16260,79
Capataz de peons	34,06	2,94	15200,14
Oficial de 1.ª	37,29	3,17	16629,38
Oficial de 2.ª	35,54	3,03	15848,86
Oficial de 3.ª	33,71	2,83	15025,52
Especialiste	32,61	2,79	14544,09
Mosso espec. magatzem	32,07	2,74	14302,57
Peo ordinari	31,80	2,74	14190,28
Lister (*)	1012,46	2,83	14973,00
Magatzamer (*)	966,07	2,74	14295,17
Xofer camio grua	38,03	3,23	16955,53
Xofer camio	37,29	3,17	16629,38
Xofer turisme	35,54	3,03	15848,86
Xofer motocicle	31,84	2,74	14205,59
Pesador o basculer (*)	966,52	2,62	14272,06
Caporal de guardes (*)	1011,48	2,93	14982,75
Guarda jurat (*)	966,07	2,74	14295,17
Vigilant (*)	966,07	2,74	14295,17
Conserje (*)	993,95	2,79	14700,21
Ordenança (*)	963,53	2,71	14253,53
Porter (*)	963,53	2,71	14253,53
Enfermer (*)	966,07	2,74	14295,17
Dependent pal economat (*)	1066,82	3,03	15786,74
Dependent aux. Economat (*)	966,04	2,74	14294,83

Telefoni. mes de 50 tlf. (*) 910,84	2,58	13478,10
Telefoni. fins 50 tlf. (*) 882,48	2,46	13048,72
Delineant projectiste (*) 1401,15	3,75	20677,99
Delineant de 1. ^a (*) 1207,08	3,46	17870,76
Delineant de 2. ^a (*) 1070,38	2,82	15786,64
Calçador (*) 978,35	2,74	14468,41
D'apranentatge 95% y 15% formacio 592,8		8299,2
D'apranantatge 100% y 15% formacio 624		8736

Anexo II

Tendidos de líneas eléctricas

1.º Extensión. Las presentes normas serán de aplicación a los trabajadores/as de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización, rigiendo en cuanto no se regule en ellas el Convenio colectivo Siderometalúrgico de la Comunidad de las Islas Baleares.

No serán aplicables estas normas cuando los trabajadores/as a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o de señalización con personal afectado por sus correspondientes convenios.

2.º Clasificación de personal. Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajo con las empresas, se considerará el personal en las tres clases de fijos, contratado para obra determinada y eventual Personal fijo. En el contrato de la empresa con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute en el territorio Nacional.

Si el trabajador/a continúa al servicio de la empresa en más de dos obras concretas y con duración total superior a dos años, sin solución de continuidad entre ellas, o si la solución de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de trabajador/a fijo.

Personal contratado para obra determinada y personal eventual, se estará en todo momento según Legislación vigente.

3.º Análisis de categorías. El personal que a continuación se enumera se asimila a las categorías profesionales siguientes de este Convenio Colectivo Siderometalúrgico.

<u>Categoría</u>	<u>Asimilación</u>
------------------	--------------------

Brigada de excavaciones, acopios y hormigonado:

Capataz Especialista	Especialista
----------------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Brigada de armado, izado y tendido

Capataz de montaje	Encargado
--------------------	-----------

Montador de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
-----------------------------	----------------------------

Montador de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
-----------------------------	----------------------------

Especialista	Especialista
--------------	--------------

Peón	Peón
------	------

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales

Jefe de brigada	Encargado
-----------------	-----------

Montador de 1. ^a	Oficial de 1. ^a
-----------------------------	----------------------------

Montador de 2. ^a	Oficial de 2. ^a
-----------------------------	----------------------------

Montador de 3. ^a	Oficial de 3. ^a
-----------------------------	----------------------------

Especialista Especialista

Peón Peón

Brigada de rascado y pintado de hierro

Capataz especialista Especialista

Peón Peón

Administración de obra

Oficial de 1.^a Oficial de 1.^a

Auxiliar Auxiliar

Almacenero Almacenero

Vigilante de noche almacén Vigilante

Vigilante de obra Vigilante

Otras categorías

Jefe de línea Contraмаestre

Carpintero Oficial de su categoría

Cantero Oficial de su categoría

Barrenero Oficial de su categoría

Albañil Oficial de su categoría

Herrero Oficial de su categoría

Soldador Oficial de su categoría

4.º Período de prueba. Según expresa el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

5.º Jornada. La jornada de trabajo empezará a contar desde el momento en que el obrero abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo. La empresa proporcionará y costeará a todo el personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción excedan de hora y media.

6.º Salarios, viajes y dietas. Lo establecido en este Convenio Colectivo es aplicable a quienes habitualmente trabajen en un lugar fijo y hubieran de desplazarse a poblaciones distintas por necesidades del trabajo y por orden de la empresa.

El personal comprendido en estas normas que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tienen un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del medio día fuera de su domicilio el 30% del Salario Mínimo Interprofesional. Cuando por razón de la distancia en que se encuentren los lugares de trabajo o de la dificultad de las comunicaciones la empresa no pueda proporcionar a este personal medios adecuados de transporte que les permita disfrutar entre cada dos jornadas de trabajo una permanencia ininterrumpida de 10 horas en la localidad en que fueron contratados, la empresa podrá obligar al trabajador/a a que pernocte en el lugar más próximo al trabajo que sea posible, abonándole, además del plus que se fije en el párrafo anterior, una dieta equivalente al 120% de dicho salario mínimo interprofesional, si los gastos que se le ocasionen al son superiores a lo establecido y con justificación de los mismos, se le abonará la diferencia o en su caso sólo los gastos presentados.

Anexo III

Las partes firmantes de este Convenio, al derogarse la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, suscriben este Anexo III como sigue:

Faltas y sanciones

1.º Faltas.— Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

2.º Falta leve.— Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- i) Falta de aseo o limpieza personal.

3.º Faltas graves.— a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo medido sanción que no sea la de amonestación verbal.

4.º Faltas muy graves.— a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

La empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

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

a) Por falta leve:

— Amonestación por escrito.

b) Por falta grave:

— Amonestación por escrito

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 7 días.

c) Por falta muy grave:

— Amonestación por escrito

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días

— Despido.

Prescripción.

Falta leve: 10 días.

Falta grave: 20 días.

Falta muy grave: 60 días.

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

Cláusula de descuelgue

Empresas en situación de déficit o pérdidas. Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del último año respecto del año de que se trate. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que se encuentren en las circunstancias expresadas deberán comunicar a los trabajadores/as o a sus representantes, si los hubiere, y en el plazo de 30 días a contar desde la publicación del presente convenio o de su revisión en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, su intención de descuelgue mediante notificación escrita en la que se hará constar las circunstancias que motivan dicho descuelgue, debiéndose acompañar la documentación precisa que justifique lo pretendido y, si la hay, oferta concreta de incremento.

Si transcurridos quince días desde la recepción de referido escrito por los trabajadores/as o sus representantes no se llegase a acuerdo con el empresario sobre la posibilidad de descuelgue y en su caso aumento salarial diferenciado, la parte empresarial aplicará desde este momento el Convenio Colectivo en todos sus términos y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1997.

No obstante y siempre y cuando previamente la empresa que haya solicitado el descuelgue salarial abone los salarios del convenio vigente en cada momento, podrá solicitar el descuelgue salarial ante la Autoridad Laboral, mediante el inicio de un expediente por la vía del artículo 51 de la vigente Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Disposición adicional

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

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

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

SEGUNDA.-

ÓRGANO PARITARIO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de crear un organismo paritario, empresarial y sindical, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio, cuyo objeto sea el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector del metal.

Para dotar de recursos económicos de carácter periódico a dicho organismo paritario, se celebrará el oportuno Convenio para la recaudación por la Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes aportaciones sobre las cotizaciones sociales de las empresas del sector, que no podrán superar el 0.05 por 100 de las bases de cotización, durante el tiempo que se establezca de duración de tal organismo.

Se pacta expresamente el contenido obligacional de esta disposición, que tendrá la misma vigencia que la del presente Convenio.