



Convenio colectivo Industria Siderometalúrgica de la provincia de **BARCELONA**

2007
2012

ÍNDICE

<i>CAPÍTULO I</i>	ÁMBITO DE APLICACIÓN
<i>CAPÍTULO II</i>	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
<i>CAPÍTULO III</i>	CONTRATACIÓN Y EMPLEO
<i>CAPÍTULO IV</i>	CONDICIONES ECONÓMICAS
<i>CAPÍTULO V</i>	TIEMPO DE TRABAJO
<i>CAPÍTULO VI</i>	PERMISOS Y EXCEDENCIAS
<i>CAPÍTULO VII</i>	PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE
<i>CAPÍTULO VIII</i>	SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTO DE MONEDA
<i>CAPÍTULO IX</i>	PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE
<i>CAPÍTULO X</i>	DERECHOS SINDICALES
<i>CAPÍTULO XI</i>	BILINGÜISMO
<i>CAPÍTULO XII</i>	CÓDIGO DE CONDUCTA
<i>CAPÍTULO XIII</i>	DERECHO SUPLETORIO

CAPÍTULO I **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Sección 1.^a **Ámbito de aplicación**

- Art. 1- **Ámbito funcional**
- Art. 2- **Ámbito territorial**
- Art. 3- **Ámbito personal**

Sección 2.^a **Cláusula de garantía**

- Art. 4- **Entrada en vigor y duración**
- Art. 5- **Denuncia y revisión**

Sección 3.^a **Respeto a lo convenido**

- Art. 6- **Respeto a lo convenido**

Sección 4.^a **Compensación, garantía personal y absorción**

- Art. 7- **Compensación**
- Art. 8- **Garantía ad personam**
- Art. 9- **Absorción**

Sección 5.^a **Comisión paritaria**

- Art.10- **Interpretación**
- Art.11- **Composición**
- Art.12- **Funciones**
- Art.13- **Domicilio**
- Art.14- **Sumisión de cuestiones a la Comisión**
- Art.15- **Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional**

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1.^a Facultades y obligaciones de la dirección

- Art.16- Norma general
- Art.17- Facultades de la dirección
- Art.18- Obligaciones de la Dirección de Empresa

Sección 2.^a Sistema y métodos de trabajo

- Art.19- Norma general
- Art.20- Momentos
- Art.21- Racionalización
- Art.22- Simplificación
- Art.23- Análisis de rendimientos
- Art.24- Normalización de tareas
- Art.25- Plantillas
- Art.26- Valoración de puestos
- Art.27- Adaptación a los puestos de trabajo
- Art.28- Revisión de tiempos
- Art.29- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Sección 3.^a Clasificación profesional

- Art.30- Norma general

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN Y EMPLEO

- Art.31- Contratación
- Art.32- Medidas para el Fomento del Empleo
- Art.33- Subrogación Mantenimiento
- Art.34- Período de prueba
- Art.35- Ascensos
- Art.36- Movilidad Funcional
- Art.37- Permutas
- Art.38- Ceses

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1.^a Retribución mínima

- Art.39- Norma general
- Art.40- Valor Hora Ordinaria
- Art.41- Salario Convenio
- Art.42- Igualdad de condiciones

Sección 2.^a Otras retribuciones. Primas e incentivos

- Art.43- Reglas generales
- Art.44- Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos
- Art.45- Plus de trabajos nocturnos
- Art.46- Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad
- Art.47- Horas extraordinarias

CAPÍTULO V **TIEMPO DE TRABAJO**

Sección 1.^a Jornada y Calendario

Art.48- Jornada
Art.49- Calendario

Sección 2.^a Flexibilidad

Art.50- Flexibilidad Estructural
Art.51- Flexibilidad Coyuntural

Sección 3.^a Vacaciones

Art.52- Vacaciones

CAPÍTULO VI PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Art.53- Permisos especiales retribuidos
- Art.54- Acumulación horas lactancia
- Art.55- Paternidad
- Art.56- Excedencias
- Art.57- Licencia sin sueldo
- Art.58- Baja por enfermedad
- Art.59- Visitas al médico
- Art.60- Accidentes de trabajo

CAPÍTULO VII PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE

- Art.61- Paros improductivos
- Art.52- Paro por riesgo inminente de accidente

CAPÍTULO VIII **SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDAS**

- Art.63- Salidas, viajes y dietas
- Art.64- Uso de coche particular
- Art.65- Quebranto de moneda
- Art.66- Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

CAPÍTULO IX PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE

Art.67- Prestación por invalidez o muerte

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Art.68- Derechos sindicales de los trabajadores

CAPÍTULO XI* **BILINGÜISMO*

Art.69- Bilingüismo

CAPÍTULO XII* **CÓDIGO DE CONDUCTA*

Art.70- Norma general

CAPÍTULO XIII DERECHO SUPLETORIO

Art.71- Derecho supletorio
Cláusula transitoria primera: Prima o incentivos
Cláusula de inaplicación salarial
Valor salarial
Disposiciones adicionales
Pactos complementarios
Tablas y anexos salariales

NOTA PREVIA: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

XV CONVENIO COLECTIVO para la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA de la PROVINCIA de BARCELONA

CAPÍTULO I

Sección 1ª

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 – Ámbito funcional

1.1 El presente convenio colectivo negociado por UNIÓN PATRONAL METAL-LÚRGICA, (**U.P.M.**), y, por la FEDERACIÓ MINEROMETAL-LÚRGICA DE CATALUNYA DE COMISSIONS OBRERES, (**CC.OO.**), y por la FEDERACIÓN DEL METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE U.G.T. DE CATALUNYA, (**M.C.A.-U.G.T.**), obliga a las empresas y trabajadores del Sector de Industria y Servicios del Metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación, manipulación o almacenaje, en sus diversos aspectos. Quedan asimismo comprendidas, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, relacionados con el sector, así como tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en aquel o en cualquier otro que requiera tales servicios.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas, de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros; fontanería, instalaciones eléctricas, cerrajería, carpintería metálica y otras similares, incluso cuando sean actividades auxiliares de la construcción; tendidos de líneas de conducción de energía, de cables, de redes telefónicas y afines, señalización y electrificación de ferrocarriles; industrias de óptica, joyería, relojería y mecánica de precisión; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas; fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a)** Las que en la fecha de aprobación de este Convenio contasen con un Convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b)** Las que tuvieran Convenio de empresa pendiente de depósito ante la autoridad laboral.
- c)** Aquellas empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

1.2 Las partes signatarias del presente Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona

fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores y las empresas afectadas por el mismo, recomendando que en el futuro, acomoden sus convenios de empresa a la estructura, condiciones y mínimos contemplados en el presente Convenio provincial, y consideren a este Convenio provincial como derecho supletorio de su Convenio de empresa.

1.3 El presente convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE, se corresponda con los CNAES establecidos en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (B.O.E. de 4 de octubre de 2006).

Artículo 2 – Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3 – Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Sección 2ª

CLÁUSULAS DE GARANTÍA

Artículo 4 – Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de Enero del año 2007 y su duración, que será de seis años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de Diciembre de 2012.

1.- Para el año 2007: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa actualización con el 0,7 por ciento correspondiente a la revisión salarial de 2006.

1.1.- Salario Convenio Anual 2007. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2007 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto I anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 ; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 € La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2007.

1.2.- Revisión Salarial 2007: Si el IPC real del año 2007 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2008, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2007.

II.- Para el año 2008: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

II.1.- Salario Convenio Anual 2008. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2008 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto II anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2008.

II.2.- Revisión Salarial 2008: Si el IPC real del año 2008 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2009, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2008.

III.- Para el año 2009: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

III.1.- Salario Convenio Anual 2009. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2009 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto III anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2009.

III.2.- Revisión Salarial 2009: Si el IPC real del año 2009 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2010, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2009.

IV.- Para el año 2010: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

IV.1.- Salario Convenio Anual 2010. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2010 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto IV anterior, las cantidades anuales que se

detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2010.

IV.2.- Revisión Salarial 2010: Si el IPC real del año 2010 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2011, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2010.

V.- Para el año 2011: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

V.1.- Salario Convenio Anual 2011. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2011 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto V anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2011.

V.2.- Revisión Salarial 2011: Si el IPC real del año 2011 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2012, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2011.

VI.- Para el año 2012: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “ad personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

VI.1.- Salario Convenio Anual 2012. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2012 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto VI anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2012.

VI.2.- Revisión Salarial 2012: Si el IPC real del año 2012 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2013, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2012.

Artículo 5 – Denuncia y revisión

5.1 La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

5.2 Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

5.3 Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañarán un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Sección 3ª

RESPECTO A LO CONVENIDO

Artículo 6 – Respeto a lo convenido

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4ª

COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Artículo 7 – Compensación

7.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

7.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio.

7.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

7.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

7.5 Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida del tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 8 – Garantía ad personam

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones mas beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que el trabajador tenga que cumplir para cobrarlas.

8.1 Complemento “ex vinculación”

Las cantidades percibidas en concepto de complemento “ex vinculación”, por aquellos trabajadores que a 31.12.95 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y por tanto, hubiesen consolidado a 1.1.96, el referido complemento en los términos establecidos en la Cláusula Transitoria Segunda del Convenio 1996 - 2000, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

8.2 Complemento “ex jefe de equipo”

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellos trabajadores que a 31.12.1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento Ad personam, denominado Complemento “ex jefe de equipo”. Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo nº 9 del presente convenio.

El pago de dicho Complemento “ex jefe de equipo”, se abonará en 12 mensualidades.

8.3 Complemento “ex categoría profesional”

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.99 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento Ad personam, denominado Complemento “ex categoría profesional”. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo nº 6 del presente convenio.

El pago de dicho Complemento “ex Categoría Profesional”, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

Artículo 9 – Absorción

9.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

9.2 Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10 – Interpretación

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 11 – Composición

11.1 La Comisión Paritaria se compondrá de una presidencia, una secretaria y 12 vocales como máximo, con igual representación de empresas y trabajadores y de los asesores respectivos.

11.2 La presidencia será ocupada por la persona que designen sus componentes por mayoría, la cual designará a su vez libremente a la persona que asumirá las funciones de la secretaria.

11.3 Los vocales empresariales y sindicales serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido vocales de la Comisión deliberadora.

11.4 Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

11.5 La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 12 – Funciones

12.1 Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.
- g) La Comisión Paritaria podrá elaborar su Reglamento de funcionamiento.

12.2 El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Artículo 13 – Domicilio

13.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio indistintamente en cualquiera de las entidades firmantes del presente convenio, no obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

13.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por la presidencia.

13.3 Los trabajadores y las empresas podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

Federació Minerometal·lúrgica de Catalunya de Comissions Obreres, **(CC.OO.)**, Via Laietana, núm. 16, 3.º, Barcelona.

Federación del Metal, Construcción y Afines de U.G.T. de Catalunya, **(M.C.A.-U.G.T.)**, Rambla de Santa Mónica, 10, 2.º, Barcelona.

Unió Patronal Metal·lúrgica, **(U.P.M.)**, C/ de Josep Anselm Clavé, núm. 2, 2ª, Barcelona.

Artículo 14 – Sumisión de cuestiones a la Comisión

14.1 Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

14.2 Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 15 – Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una presidencia, una secretaria y por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

El Manual del Valoración de Puestos de Trabajo (M.V.P.T.), elaborado por la comisión de técnicos del Tribunal Laboral de Catalunya (T.L.C.), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria de Clasificación del convenio; el referido manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión y será de aplicación a las empresas afectadas por este convenio, a excepción, de aquellas empresas que tengan realizada la valoración de puestos de trabajo de conformidad con otros manuales técnicos de valoración.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1ª

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Artículo 16 – Norma general

16.1 La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 17 – Facultades de la dirección

17.1 Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 36.d).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el T.L.C., el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de empresa y los trabajadores, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 18 – Obligaciones de la Dirección de Empresa

Son obligaciones de la Dirección de Empresa:

a) Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, se podrá presentar ante el T.L.C., una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de empresa y los trabajadores.

Sección 2ª

SISTEMA Y MÉTODOS DE TRABAJO

Artículo 19 – Norma general

19.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

19.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

19.3 A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima.

19.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 17j), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 20 – Momentos

20.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.

c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

20.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 21 – Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 22 – Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 23 – Análisis de rendimientos

23.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán acudir al T.L.C., sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

23.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 24 – Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 25 – Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 26 – Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos
- b) Iniciativa
- c) Autonomía
- d) Responsabilidad
- e) Mando
- f) Complejidad

Artículo 27 – Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la Dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medio ambiente.

Eficacia de las herramientas.

Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 28 – Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posible-mente a una de las siguientes causas:

a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.

b) Cambio en el método de trabajo.

c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.

g) Por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución, debiéndose retribuir a razón del promedio percibido en los tres meses inmediatamente anteriores por este concepto.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente ante el T.L.C., sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria de centro si la hubiere.

Artículo 29 – Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la esca-la de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el

rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3ª

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 30 – Norma general

30.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en Grupos Profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndose asignar el salario de Grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores, según establece el Art. 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y División Funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

30.2 La Dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

30.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

30.4 Respecto a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece, por su parte, el Acuerdo sobre Clasificación Profesional, de 20 de diciembre de 1999.

30.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0, que incluye la Parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

30.6 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 31 – Contratación

31.1 La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

31.2 Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al delegado de personal o al Comité de empresa, según proceda.

Artículo 32 – Medidas para el Fomento del Empleo

Al objeto de favorecer el empleo se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes.

a) Contrato a tiempo parcial

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo regulado en el art.12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Se acuerda la ampliación de las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 12.1 del ET.

b) Contrato en prácticas

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato,

como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario Convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 488/98, de 27 de Marzo en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85 por ciento del salario Convenio.

c) Contrato de formación

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el anexo nº 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 488/98, de 27 de Marzo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

d) Contrato eventual

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, 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, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, a la finalización del contrato celebrado con posterioridad al 3 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica, equivalente a 8 días de salario por año de servicio.

e) Contrato fijo – discontinuo

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, art. 12.3 b), del Estatuto de los Trabajadores.

f) Jubilación parcial

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.991/1984, de 31 de Octubre, y la normativa que lo desarrolle y/o modifique.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, estas procurarán cumplimentar las formalidades necesarias para la realización de la correspondiente jubilación parcial, siempre que el trabajador afectado lo comunique con suficiente antelación. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (RDL 15/98 de 27 de Noviembre).

g) Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de Julio, y la normativa que lo desarrolle y/o modifique.

Artículo 33 – Subrogación Mantenimiento

Primero.- A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento suscrito en los sectores de:

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200.000 habitantes

Los trabajadores que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento y con las limitaciones y requisitos que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior. Para respetar aquellos acuerdos o condiciones más beneficiosas de las que establece el presente Convenio Colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima superior a un año.

Segundo.- Dicho derecho de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las dos situaciones siguientes:

1.- Trabajadores con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a un año y hubiesen estado durante dicho período afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.

2.- Trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a dos años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

Tercero.- La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y simultáneamente trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de los trabajadores a los que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nominas de los últimos trece meses y los TC2 donde se encuentre los mismos en los últimos trece meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad nominativa del presente artículo.

Artículo 34 – Período de prueba

34.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos Profesionales 6, 7 y 8: quince días laborables.

Grupos Profesionales 4 y 5: un mes.

Grupo Profesional 3: dos meses.

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

34.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

34.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

34.4 Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 35 – Ascensos

35.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1, 2, 3 y 4 de la Clasificación Profesional, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

35.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Clasificación Profesional, recogidos en el anexo 0 del convenio.

En todo caso, las promociones y los ascensos, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 36 – Movilidad Funcional

36.1 La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

36.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 37 – Permutas

37.1 Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

37.2 De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

Artículo 38 – Ceses

38.1 Los trabajadores 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)** Grupos Profesionales 6, 7 y 8: quince días.
- b)** Grupos Profesionales 4 y 5: un mes.
- c)** Grupos Profesionales 1, 2 y 3: dos meses.

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

38.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la Dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1ª

RETRIBUCIÓN MÍNIMA

Artículo 39 – Norma general

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 40 – Valor Hora Ordinaria

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo nº 3, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto Anual (columna nº 3, anexo nº 1)}}{(1.750 \text{ h. / 11}) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Para los trabajadores de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el periodo de adecuación al puesto de trabajo, según lo regulado en el artículo 41.2, será el establecido en la columna número 2 del anexo 3.

Artículo 41 – Salario Convenio

41.1 Se considerará Salario Convenio el que figura como tal en la columna primera del anexo 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

41.2 Salario Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

A partir del 1º de septiembre de 2007, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa será la establecida en el anexo número 2 y por el periodo máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario convenio que se percibe en el momento de su liquidación.

Artículo 42 – Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2ª

OTRAS RETRIBUCIONES. PRIMAS E INCENTIVOS

Artículo 43 – Reglas generales

43.1 Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

43.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

43.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

43.4 Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

43.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18.c).

43.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria primera), quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Salario Convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 44 – Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

44.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 4, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

44.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

44.3 La cuantía convenida en el anexo 4 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

44.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

44.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 45 – Plus de trabajos nocturnos

45.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 5.

45.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.

45.3 Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

Artículo 46 – Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

46.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna nº 2 del anexo número 1.

Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de Junio, y el 22 de Diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

46.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

46.3 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del Convenio, no les será de aplicación los importes establecidos en las tablas de pagas extraordinarias.

Artículo 47 – Horas extraordinarias

47.1 Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

47.2 La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo n.º 3 incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.

47.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Sección 1ª

JORNADA Y CALENDARIO

Artículo 48 – Jornada

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo.

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieran establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Artículo 49 – Calendario

La elaboración del calendario, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Sección 2ª

FLEXIBILIDAD

Artículo 50 – Flexibilidad Estructural

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la Representación Legal de los Trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 51 – Flexibilidad Coyuntural

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización Art. 51” con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

b) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 25, 26, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3) por hora trabajada en dichos días.

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes.

Sección 3ª

VACACIONES

Artículo 52 – Vacaciones

52.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

52.2 Los trabajadores contratados a partir de 1 de enero de 2007, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Para el resto de trabajadores se mantendrá el devengo de acuerdo a lo convenido o según los usos y costumbres, salvo pacto en contra.

52.3 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

52.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: «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 de esta Ley, 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.»

52.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

52.6 Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 53 – Permisos especiales retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estable de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo. que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

h) En el caso de los apartados c),e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54 – Acumulación horas lactancia

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las

cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 55 – Paternidad

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 56 – Excedencias

56.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa

56.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

56.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 57 – Licencia sin sueldo

A.- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

B.- El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 58 – Bajas por enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que "en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 59 – Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Artículo 60 – Accidentes de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

CAPÍTULO VII

PAROS IMPRODUCTIVOS O POR RIESGO INMINENTE DE ACCIDENTE

Artículo 61 – Paros Improductivos

61.1 Los tiempos de paro improductivos a la actividad mínima mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo, se abonarán sobre el 91% de la columna 1 del anexo nº 1 del convenio.

61.2 Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, la Dirección de Empresa deberá comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 62 – Paro por riesgo inminente de accidente

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral ó por el 75% de la Representación Legal de los Trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

CAPÍTULO VIII

SALIDAS, DIETAS, VIAJES Y QUEBRANTOS DE MONEDA

Artículo 63 – Salidas, viajes y dietas

63.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de **22 €** diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de **11 €** diarios por media dieta si solo se produce una comida principal.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la derogada Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

63.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

63.3 Para el año **2008** tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

63.4 Para el año **2009** tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

63.5 Para el año **2010** tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

63.6 Para el año **2011** tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

63.7 Para el año **2012** tanto la dieta completa como la media dieta se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiese producirse.

Artículo 64 – Uso de coche particular

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.

Artículo 65 – Quebranto de moneda

Los que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda, el uno por mil de las cantidades que abonen o reciban, con un tope máximo mensual, por tal concepto, de 2,40 €. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

Artículo 66 – Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales

66.1 Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

66.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

66.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

66.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

66.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

CAPÍTULO IX

PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE

Artículo 67 – Prestación por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de veinticuatro mil quinientos setenta y dos euros con veintiocho céntimos, **(24.572,28 €)**, o diecisiete mil ciento cuarenta y tres euros con setenta y cinco céntimos, **(17.143,75 €)**, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de veintiún mil ochocientos diecinueve euros con veinte céntimos, **(21.819,20 €)** también a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 61 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades (UVAMI), y si aquélla fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Para el año **2008** las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año **2009** las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año **2010** las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año **2011** las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

Para el año **2012** las prestaciones derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, previa inclusión de la posible revisión salarial.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 68 – Derechos sindicales de los trabajadores

68.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

68.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

68.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número

de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las deducciones durante períodos de un año.

68.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

68.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

68.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

68.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

68.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

68.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

68.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

68.2.5 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

68.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

68.4 Facultades complementarias

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de Diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XI

BILINGÜISMO

Artículo 69 – Bilingüismo

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPÍTULO XII

CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 70 – Norma general

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (B.O.E. de 4 de octubre de 2006) CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL adjuntado como anexo nº 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO XIII

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 71 – Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA

Primas e incentivos

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 3,1% a partir del día 1 de Enero del año 2007, previa inclusión de la revisión salarial de 2.006, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre de 2.005, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre de 2006, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO			
Grupos	División funcional	Columna 1 3,10% Euros	Columna 2 TOTAL Euros
5	OPERARIOS	0,06	1,92
6	OPERARIOS	0,06	1,87
7	OPERARIOS	0,06	1,85

Para el segundo año de vigencia, 2008, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0.4 puntos, a partir del día 1 de Enero del año 2008, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre del año 2007, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre del año 2007, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Para el tercer año de vigencia, 2009, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, a partir del día 1 de Enero del año 2009, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre del año 2008, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre del año 2008, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Para el cuarto año de vigencia, 2010, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, a partir del día 1 de Enero del año 2010, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre del año 2009, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre del año 2009, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Para el quinto año de vigencia, 2011, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, a partir del día 1 de Enero del año 2011, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre del año 2010, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre del año 2010, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Para el sexto año de vigencia, 2012, el concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 43.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de Marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 puntos, a partir del día 1 de Enero del año 2012, previa inclusión de la posible revisión salarial que pudiera producirse, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de Diciembre del año 2011, resultando un importe total por horas a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos).

A través de la Comisión Paritaria del vigente Convenio colectivo, se determinarán los importes correspondientes a la columna número 1 y número 2 de la tabla de prima a rendimiento óptimo.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, que se reseñarán en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de Diciembre del año 2011, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

La Dirección de Empresa deberá comunicar por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio en Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, (D.O.G.C), para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para el segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto año de vigencia, contados a partir de la fecha de publicación de las tablas y anexos salariales del convenio para cada uno de los años de vigencia.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las Empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera y Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación Salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

VALOR SALARIAL

Ambas representaciones manifiestan que el Salario total resultante a nivel del grupo profesional 7 para el año natural de 2007 queda establecido en **16.041,90 €**, resultante de multiplicar el salario convenio por catorce mensualidades.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª Continuando el proceso de homologación del Convenio provincial único, se renuncia expresamente a promover convenios comarcales o locales durante la vigencia del presente, y para no ocasionar detrimento grave a los derechos adquiridos, se acuerda que, en los ámbitos de los antiguos convenios comarcales y locales que los tuvieren establecidos de manera más beneficiosa que el presente Convenio, sigan manteniéndose bloqueados los importes de las pagas extraordinarias, en sus cuantías aplicables o vigentes en 31 de Marzo de 1977, según los respectivos convenios o DAOS comarcales y locales que ya quedaron rescindidos y refundidos en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona que rigió de 1 de Abril de 1977 a 31 de Marzo de 1978.

2.ª A efectos de estructurar los conceptos retributivos en nómina y para dar cierto orden a la misma y mantener la estructura y los importes salariales de las tablas del convenio, se recomienda mantener los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del mismo en los términos y valores que figuran en el convenio.

Las mejoras salariales concedidas por las empresas voluntariamente o mediante acuerdo entre las partes deberán figurar de forma diferenciada a los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del convenio.

3.ª Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, con la Representación Legal de los Trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 51 del presente Convenio.

4.ª Coordinación de Actividades Empresariales

Se recomienda en las empresas de mantenimiento que para la aplicación del Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adopten, en la medida de lo posible, los acuerdos que se exponen a continuación:

La dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad trabajadores pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratas y subcontratas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de Seguridad y Salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el Art. 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995, de P.R.L.

La constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas que tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales mas representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

5.ª El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de Enero de 2007, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

6.ª Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de Enero del año en curso.

PACTOS COMPLEMENTARIOS

1. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del T.L.C cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

2. Acuerdo Marco para el Metal de Cataluña: las partes firmantes del presente convenio, se ratifican en lo acordado en la reunión mantenida el 17 de septiembre de 2.002, conjuntamente con la representación de las patronales de Tarragona, Lleida y Girona.

3. Observatorio industrial metal Catalunya

- Finalidad: Examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Catalunya con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.
- Reuniones: Trimestrales con orden del día, elaboración de actas y aportación documental necesaria.

4. Inserción de trabajadores con discapacidad

Al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores con discapacidad, las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más trabajadores de que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo,

organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto. De conformidad con la legislación vigente, son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD, siendo la legislación aplicable:

- Real Decreto 364/2005, establecimiento de las medidas alternativas.
- Orden de 24 de julio de 2000, regulación del procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas.
- Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, regulación de los enclaves laborales.

La Dirección de Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de la opción adoptada.

5. Política de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello se establecen los siguientes objetivos:

La constitución de una mesa sectorial en la provincia de Barcelona abierta a que se constituya a nivel de Cataluña y que trataría de fomentar una gestión óptima de los recursos humanos, que evite discriminación y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Para esta consecución, esta mesa por la igualdad elaborará un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evolución de la situación laboral y de empleo de las mujeres en el sector, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación de los convenios provinciales. El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones podrá formar parte del convenio.

6. Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales:

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del Diálogo social en el seno del convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los Empresarios y los Trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una CULTURA PREVENTIVA, en cada empresa.

Asimismo entendemos que la cultura preventiva debe alcanzar en la medida de lo posible a la correcta gestión del medio ambiente.

Por todo ello:

ACUERDAN:

Primero:

- Constituir e impulsar la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Metalúrgico, para desarrollar y consensuar políticas de PREVENCIÓN Y MEDIO AMBIENTE en el SECTOR.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos sobre Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente que adopte la Comisión.
- Recabar la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

Segundo.- Los objetivos que se proponen son los siguientes:

- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva en el ámbito sectorial.
- Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de INFORMACIÓN y FORMACIÓN, así como Vigilancia de la Salud y Medio Ambiente.
- Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando información de organizaciones o entidades estatales, autonómicas o sectoriales de interés, al objeto de analizar los elementos intervinientes en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.
- La Comisión, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Tercero.- La Comisión tanto en su constitución como en su funcionamiento estará compuesta con carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical.

Se reunirá cada tres meses, o bien a solicitud de cada una de las partes, celebrándose éstas, de forma rotativa, en las sedes sociales de cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo; los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito y deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará los representantes que en función de su estructura orgánica considere oportuno, con un máximo de 8 miembros en representación empresarial y 8 en representación sindical.

Cuarto.- En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, técnicos de prevención y medio ambiente (T.P.M.A.), homologados por el Departament de Treball, y por el Departament de Medi Ambient i Habitatge de la Generalitat de Catalunya que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su cualificación profesional y experiencia en el sector.

Quinto.- a través de los Acuerdos con las Administraciones u otras Entidades, y con cargo a las subvenciones que se obtengan de las mismas, la Comisión podrá disponer de recursos humanos y económicos para desarrollar los objetivos que se persiguen.

Sexto.- Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a integrarse en una Comisión de ámbito de Catalunya.

7. Víctimas de Violencia de Género

Violencia de género es la que se ejerce por los hombres sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Por todo ello, se recomienda que la empresa junto con la Representación Legal de los Trabajadores, elabore un protocolo de actuación que garantice con discreción, el apoyo y colaboración necesaria a la mujer víctima de violencia de género, para la gestión integral de los medios recogidos en la Ley Orgánica de Protección integral contra la violencia de género. Las personas designadas para desarrollar este protocolo, estarán en posesión de la formación necesaria para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

En supuesto de conflicto de violencia de todo tipo o en prevención de los mismos podrán someterse a la conciliación especializada en el TLC.

8. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el Art. 10.1, 14 y fundamentalmente el Art.18.1 de la Constitución Española.

Concepto

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El Acoso Sexual de Intercambio

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El Acoso Sexual Medioambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente Informativo

La Dirección de Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto –entre otras la apertura de expediente contradictorio–.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la misma exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de los Trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

— — — — —

ANEXO N° 0

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 1.- Criterios generales

1.1.- El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

1.4.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.5.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas
- La capacidad de interrelación
- Naturaleza del colectivo
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 2.- Cláusula de Salvaguarda

Aquellas empresas que tengan Convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de Sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de Áreas o Servicios

Ingenieros

Licenciados

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.

5.- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales.- Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados Superiores DE ENTRADA

A.T.S.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Titulados Grado medio

Graduados Sociales

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.- Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista Programador
Delineante Proyectista
Dibujante Proyectista

Empleados:

Jefes de Áreas o Servicios
Jefes Administrativos

Operarios:

Contramaestre
Jefe de Taller
Maestro Industrial

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2.- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3.- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5.- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10.- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de 1ª

Técnicos en general

Operarios:

Encargados

Profesional de oficio especial

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.- Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos
- Oficiales de Laboratorio
- Oficiales de Organización
- Viajante

Operarios:

Chófer de camión

Profesionales de Oficio de 1ª

Profesionales de Oficio de 2ª

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.- Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14.- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero
Auxiliares en general
Conserje
Pesador - Basculero
Telefonista

Operarios:

Conductor de máquina
Chófer de Turismo
Especialista
Profesional de Oficio de 3ª

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.- Tareas elementales de laboratorio.
- 4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11.- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.- Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.- Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17.- Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

19.- Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

Ordenanza
Portero
Vigilante
Guardas jurado

Operarios:

Peón

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.- Tareas manuales.

2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.- Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios Generales.- Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Aspirante de 16 años

Aspirante de 17 años

Contrato Formación 1^{er} año

Contrato Formación 2^o año

Contrato Formación 3^{er} año

Operarios:

Ayudante de 16 años

Ayudante de 17 años

Contrato Formación 1^{er} año

Contrato Formación 2^o año

Contrato Formación 3^{er} año

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas manuales.
- 2.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 3.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 4.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 5.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 6.- Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
- 7.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- Titulados Superiores DE ENTRADA: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

2.- Categorías del personal de DIQUES Y MUELLES.- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, Hombres-Rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5 de la actual Clasificación Profesional.

3.- Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

— — — — —

TABLA DE CONVERSIÓN

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	Técnicos	Operarios	Empleados
1	Arquitectos		
	Ingenieros Titulados S.		
	Licenciados		
2	Graduados Soc. en func.		
	Peritos Téc. - Ind. Fac. Min.		
	Practicantes - A.T.S.		
	Analista Informática		
3	Analista Programador	Contramaestre	Jefe 1º Adminis.
	Delineante Proyectista	Jefes de Taller	Jefe 2º Adminis.
	Dibujante Proyectista	Maestro Indust. en func.	
	Jefe de Laboratorio	Maestro de Taller	
	Jefe Organiz. 1º	Maestro 2º Taller	
	Jefe Organiz. 2º		
	Jefe de Secc. Lab.		
4		Encargados	Delineante 1ª
			Téc. Organización (1ª)
			Analista Lab. 1ª
			Maestro Enseñanza 1ª
			Práctico en Topografía
		Fotógrafo Vídeo	
5		Chófer de camión	Delineante 2ª
		Oficial de 1ª	Of. Administrativos 1ª
		Oficial 1ª Jefe de Equipo	Of. Administrativos 2ª
		Oficial 2ª	Viajante/ Ex. de Empresa
		Oficial 2ª Jefe de Equipo	Archivero-Bibliot.
			Técnico de Organiz. 2º
			Analista Laborat. 2º
			Maestro de Enseñ. Elem.
		Prog. Informática	
		Gravador Perforista	
6		Chófer de Turismo	Almacenero
		Especialista	Especialista Almacén
		Especialista Jefe de Equipo	Conserje
		Oficial de 3ª	Encargado de lista
		Oficial de 3ª Jefe de Equipo	Pesador-Basculero
		Chófer de Motociclo	Telefonista
			Aux. Téc. de Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab.
			Rep. Fotográfico
			Rep. de Planos
		Dependiente Eco.	
		Manipulador Inform.	
		Calcador	
7		Peón	Ordenanza
		Peón Jefe de Equipo	Portero
			Guarda Jurado
			Vigilante
8		Pinche 16 años	Aspirante 16 años
		Pinche 17 años	Aspirante 17 años
		Cont. Form. 1er. año	Cont. Form. 1er. año
		Cont. Form. 2º año	Cont. Form. 2º año
	Cont. Form. 3er. año	Cont. Form. 3er. año	

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

TABLAS SALARIALES 2007

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2007

ANEXO Nº 1

		Columna 1	Columna 2	Columna 3
GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	Sal. Convenio Euros/mes	Pagas Extras Euros/mes	TOTAL Año 2007 Euros/año
1	TÉCNICOS	1.352,33	1.352,33	18.932,62
2	TÉCNICOS	1.289,45	1.289,45	18.052,30
3	TÉCNICOS	1.235,24	1.235,24	17.293,36
	OPERARIOS			
	EMPLEADOS			
4	OPERARIOS	1.205,87	1.205,87	16.882,18
	EMPLEADOS			
5	OPERARIOS	1.180,50	1.180,50	16.527,00
	EMPLEADOS			
6	OPERARIOS	1.158,97	1.158,97	16.225,58
	EMPLEADOS			
7	OPERARIOS	1.145,85	1.145,85	16.041,90
	EMPLEADOS			
8	OPERARIOS			
	Pinche 16 años	735,08	735,08	10.291,12
	Pinche 17 años	768,56	768,56	10.759,84
	Contr. Formación 1 ^{er} año	570,60	570,60	7.988,40
	Contr. Formación 2 ^o año	635,99	635,99	8.903,86
	Contr. Formación 3 ^{er} año	731,19	731,19	10.236,66
	EMPLEADOS			
	Aspirante 16 años	731,56	731,56	10.241,84
	Aspirante 17 años	757,63	757,63	10.606,82
	Contr. Formación 1 ^{er} año	570,60	570,60	7.988,40
	Contr. Formación 2 ^o año	635,99	635,99	8.903,86
	Contr. Formación 3 ^{er} año	731,19	731,19	10.236,66

ANEXO NÚM. 2
SALARIO CONVENIO
NUEVO INGRESO

Aplicable a partir 01.09.2007

GRUPO	DURACIÓN PERÍODO DE ADAPTACIÓN	SALARIO CONVENIO Euros/mes
1	12 Primeros meses	1.300,00
2	12 Primeros meses	1.250,00
3	9 Primeros meses	1.200,00
4	9 Primeros meses	1.150,00
5	6 Primeros meses	1.100,00
6	6 Primeros meses	1.050,00
7	3 Primeros meses	1.000,00

ANEXO NÚM. 3
IMPORTE
HORA ORDINARIA

Columna 1 Columna 2

GRUPO	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA ORDINARIA NUEVO INGRESO
1	9,92	9,53
2	9,45	9,17
3	9,06	8,80
4	8,84	8,43
5	8,66	8,07
6	8,50	7,70
7	8,40	7,33

ANEXO NÚM. 4

TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa..... 4,84 Euros/día

Por media jornada..... 2,42 Euros/día

ANEXO NÚM. 5

TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales..... 0,75 Euros/hora

ANEXO NÚM. 6

CLÁUSULA TRANSITORIA

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	COLUMNA 1 3,1% Euros	COLUMNA 2 TOTAL Euros
5	OPERARIOS	0,06	1,92
6	OPERARIOS	0,06	1,87
7	OPERARIOS	0,06	1,85

ANEXO NÚM. 7

(COMPLEMENTO EX-VINCULACIÓN)

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2006, como complemento "Ex-vinculación" previa revisión salarial (0,7%) de 2006, se incrementarán con el 2,4%, lo que supone un incremento total del 3,1%.

ANEXO NÚM. 8

ANTIGUAS CATEGORÍAS Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual (dividido en 14 mensualidades)
Peritos Tec. - Ind. Fac. Min	543,10
Practicantes - A.T.S.	543,10
Analista Informática	543,10
Analista Programador	288,53
Delineante Proyectista	86,20
Dibujante Proyectista	86,20
Jefe de Laboratorio	406,98
Jefe Organiz. 1º	86,20
Jefe Organiz. 2º	4,64
Jefe de Taller	257,72
Jefe 1º Adminis.	288,53
Jefe 2º Adminis.	4,64
Encargados	96,30
Chófer de camión	50,86
Of. Administrativo 1ª	252,68
Viajante/Ex. de Empresas	252,68
Prog. Informática	626,88
Chófer de Turismo	212,48
Almacenero	215,95
Conserje	212,48
Listero	66,00
Aux. Téc. de Org. Cien. Trab.	95,61
Dependiente Eco.	31,16
Ordenanza	125,50
Portero	125,50
Guarda Jurado	122,03
Vigilante	125,51

ANEXO NÚM. 9

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL: OPERARIOS	Euros/mes
5	EX-JEFE DE EQUIPO	106,07
6	EX-JEFE DE EQUIPO	104,68
7	EX-JEFE DE EQUIPO	103,12

ANEXO NÚM. 10
IMPORTE HORAS EXTRAS,
REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 51
y BOLSA HORARIA

GRUPO PROFESIONAL	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVO DOMINGO Y NOCTURNA	HORA REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 51	HORA BOLSA HORARIA RECARGO 50%
1	10,42	10,91	11,90	4,96
2	9,92	10,40	11,34	4,73
3	9,51	9,97	10,87	4,53
4	9,28	9,72	10,61	4,42
5	9,09	9,53	10,39	4,33
6	8,93	9,35	10,20	4,25
7	8,82	9,24	10,08	4,20

DIETAS

Dieta Completa	22,00 Euros
Media Dieta	11,00 Euros

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Gran Invalidez	24.572,28 Euros
Incapacidad permanente absoluta	17.143,75 Euros
Muerte	21.819,20 Euros

ANEXO Nº 11

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (B.O.E. de 4 de octubre de 2006).

De acuerdo con la siguiente transcripción literal:

Artículo 15.- Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 16.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 17.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 18.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia 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 a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la

consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 19.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido

Artículo 20.- Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.