



RESOLUCIÓ de 8 de gener de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RNO Bymycar Barcelone SL, per als anys 2025 - 2027 (codi de conveni núm. 08104232012024)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RNO Bymycar Barcelone SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 d'octubre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RNO Bymycar Barcelone, SL per als anys 2025 - 2027 (codi de conveni núm. 08104232012024), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RNO BYMYCAR BARCELONA SL, PARA EL PERIODO 2025-2027

TITULO PRIMERO Objeto y Ámbito

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo dedicados a la venta y reparación de automóviles de la empresa RNO Bymycar Barcelona, SL sitios en la provincia de Barcelona, así como los posibles nuevos Servicios que se creen en dicha provincia, esto solamente cuando, a juicio de la Empresa, hayan alcanzado el periodo de puesta a punto.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

Se integrará en el Convenio la totalidad de las personas que estén en la plantilla de la empresa, salvo el personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.

Se integrará en el Convenio la totalidad de las personas que estén en la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

El Convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, sea cualquiera la fecha de su aprobación.

A partir del 1 de enero de 2028 se considerará prorrogado de año en año por la tacita si por ninguna de las partes ha sido denunciado con tres meses de antelación al término de su vigencia inicial o prorroga anual.

La denuncia del Convenio requerirá acuerdo mayoritario de la parte que la formula y la remisión fehaciente, por escrito, a la otra representación, de dicho acuerdo.

También se considera prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su terminación y la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Artículo 4. *Absorción y Compensación*

Las mejoras que se pactan en este Convenio absorberán y compensarán aquellas que pudieran establecerse por disposiciones legales, así como las que anteriormente rigiesen en la empresa por pacto de cualquier clase o mejora voluntaria, siempre que, en cualquier caso y en cómputo anual, este Convenio las supere.

Las variaciones económicas que pudieran establecerse por disposición legal en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del Convenio.

También quedarán absorbidas y compensadas, en las mismas condiciones del cómputo anual, las que anteriormente tuviesen por pacto de cualquier clase o mejora voluntaria, todo empleado procedente de otra empresa que se incorpore a esta. Se consideran mejoras, a efectos de este Convenio, todo aquello que supere las mínimas reglamentariamente vigentes en cada momento.

Artículo 5. *Tramitación*

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

TITULO SEGUNDO **Régimen de Jornada y Descansos**

Artículo 6. *Jornada de Trabajo*

a) El número de horas anuales de trabajo real y efectivo será de 1.750 horas para el año 2025, 2026 y 2027. Hay que añadir en todos los casos, los tiempos de descanso para determinar la jornada de presencia. Dadas las circunstancias y organización del trabajo en RNO Bymycar Barcelona, SL, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual, sin que sea exigible a los efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por periodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

Modificamos el devengo del saldo de las horas de flexibilidad que, en caso de ser positivo, se abonará en el mes de diciembre. El corte se realizará el día 20/12, día que RRHH cierra nómina. EL cómputo de la flexibilidad del próximo año comienza desde 0 el día 20 de diciembre.

b) Distribución irregular de la jornada para el personal de taller y personal de APR adscrito a taller.

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción, originadas por crestas de trabajo, necesidades estacionales, acumulación de tareas o periodos de baja actividad, podrá establecer jornadas irregulares cuya duración respetara los límites legales de derecho necesario y de la jornada anual pactada en este Convenio, respetando las siguientes limitaciones:

1. Jornada máxima diaria de lunes a viernes: 9 horas.
2. Preaviso: se respetarán los mínimos de derecho necesario establecidos en el Estatuto de los trabajadores, que en la actualidad es de 5 días.
3. Número máximo de horas/empleado a realizar bajo este régimen: 60 horas/año.
4. Imposibilidad de realizar horas extras y destajos por los trabajadores con horas pendientes de recuperar, excepción hecha de los trabajos puntuales pactados con la RT.

Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

En el calendario anual, conocidos los festivos oficiales y determinados los días de ajuste que correspondan, se establecerán los periodos en los que se prevé una menor actividad, tomando como referencia el comportamiento de la clientela en años anteriores. En dicho periodo La empresa podrá reducir la jornada laboral diaria en una hora por operario en los periodos de baja actividad del taller, sin perjuicio de adoptar otras fórmulas de mutuo acuerdo.

Dichas horas no trabajadas se recuperarán en los periodos de mayor actividad.

Este sistema también puede aplicarse a la inversa, es decir, realización de horas adicionales y disfrute a posteriori del descanso compensatorio. En este supuesto, el disfrute compensatorio de los días y horas no laborables por adecuación de jornada, la decisión del disfrute la propondrá el trabajador/a o la empresa y en caso de discrepancia la representación del comité y la empresa. Dicho disfrute se realizará por días enteros siempre que existan horas acumuladas suficientes o fracciones de días, a elección del trabajador/a o empresa.

No obstante, la planificación citada junto con la elaboración del calendario laboral, la dirección de la empresa preavisará siempre la necesidad de recurrir a este sistema de jornada y dado que el comportamiento de la clientela puede variar durante el transcurso del año, junto con la representación social se negociará la adecuación de dicha planificación previa si se considerase necesario.

A 20 de diciembre de cada año, el balance de horas deberá quedar a 0, por lo que el número de horas trabajadas que superen las horas establecidas de jornada para ese año, serán abonadas en nómina a precio de hora ordinaria con un suplemento de 7,5€.

Si por cualquier causa, a 20 de diciembre, un trabajador no hubiera recuperado las horas, se considerará que ha trabajado las horas establecidas de jornada para ese año.

El pago de estas jornadas irregulares se realizará como si de jornadas normales se tratase, por lo que la aplicación de la jornada irregular no implicará, por tanto, variación alguna en la forma de retribución ordinaria.

Puntualmente y con carácter excepcional, podrá quedar excluido de este régimen, aquel trabajador que, previo aviso y justificación, y el informe favorable de la Representación de los trabajadores, la Dirección de la empresa así lo considere.

Artículo 7. Calendario Laboral y Cuadro Horario

El Calendario laboral será presentado a la representación de los trabajadores para ser consultada en un máximo de dos sesiones, pasadas las cuales se procederá a su publicación en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo al iniciar el año correspondiente.

Cuando la confección del calendario laboral implique modificación de los horarios vigentes establecidos con carácter general para toda la plantilla, que vayan más allá de los simples ajustes de calendario, esta modificación será previamente negociada con la representación de los trabajadores, en cualquier caso.

La empresa, por necesidades de mercado, podrá establecer con carácter limitado, horarios y descansos distintos a los generales, referidos a actividades concretas y en cualquier centro de trabajo, siempre con carácter voluntario para el personal fijo y con la participación y conocimiento del Comité de empresa.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6, en lo relativo a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 8. Sábados y Guardias

El personal de Posventa y Administración trabajará un sábado de cada cuatro, en las siguientes condiciones:

- La plantilla de cada centro de trabajo se dividirá en cuatro partes, quedando en todos los casos, una cuarta en turno de trabajo cada sábado.
- En los centros, donde un cuarto de la plantilla de posventa sea insuficiente para cubrir todos los sábados del mes, se completará con personal de los otros centros, siendo elegido por la Dirección en función de las características más idóneas y la proximidad de los centros.

El personal de Ventas trabajará un sábado de cada dos, en las condiciones siguientes:

- Las exposiciones estarán todos los sábados del año atendidas por el personal de Ventas. La cantidad de efectivos necesarios en cada exposición será fijada por la empresa, según las condiciones de cada centro y las circunstancias temporales o de mercado.

– Las horas trabajadas los sábados, fuera de turno, serán consideradas como de jornada, descansando las horas equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes. La fecha para el disfrute del descanso se establecerá de mutuo acuerdo.

– Este sistema, que afecta a todo el personal de Ventas, podrá variarse si la dureza del mercado o circunstancias coyunturales de acciones comerciales y promocionales lo exigiesen.

Los Servicios de Guardia en sábado (mañana y tarde), domingos, festivos y puentes laborables, serán cubiertos con la debida presencia del personal, de acuerdo con los criterios definidos en el artículo 7 del presente Convenio.

Los importes que se abonaran por dichos conceptos durante todo el periodo de vigencia del presente convenio son los siguientes:

	Guardias 2023-2024
Guardia Sábado (4 horas)	70,00€
Guardia Sábado (8 horas)	120,00€
Guardia Domingo (4 horas)	90,00€
Guardia Domingo (8 horas)	150,00€

Estos acuerdos no implicaran reducción de la jornada para el personal que realice este tipo de Servicios de Guardia.

Artículo 9. *Vacaciones*

Todo el personal disfrutara anualmente, de un total de 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año.

El periodo de vacaciones de verano se disfrutará, bien con el cierre total del centro de trabajo o por turnos que se establezcan, siendo a todos los efectos, independientes para cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Horas Extras y Trabajos Extraordinarios*

a) En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento, manteniendo la Dirección una política de mínima realización de horas extras.

Se considerarán horas extraordinarias únicamente aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada máxima anual fijada en el presente Convenio. No considerándose como tales, a efectos del cómputo de horas extraordinarias previsto legalmente, aquellas en las que el trabajador disfrute dentro de los plazos establecidos por la legislación vigente de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

El valor de las horas extraordinarias para su abono es el fijado en la tabla correspondiente contenida en el anexo IV de este Convenio, dicho valor tendrá entrada en vigor a partir del mes siguiente al de su firma y será válido para toda la duración del mismo.

b) Los trabajos extraordinarios serán, en todos los casos, valorados y computados por unidad de obra realizada.

TITULO TERCERO **Régimen y Condiciones de Trabajo**

Artículo 11. *Ingresos y Ascensos*

Los ingresos y ascensos se basarán en las necesidades de la plantilla y en los principios fundamentales de aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

a) Ingresos: la contratación de nuevos trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en esta materia.

b) Contratos de duración determinada: en este punto se estará a lo dispuesto en el artículo 32 apdo. del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

c) Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

2. Para puestos de trabajo distintos de los anteriores, la empresa establecerá sistemas de concurso-oposición tomando como referencia la titulación adecuada, el conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional valorado por los mandos inmediatos de los aspirantes y, la superación por estos, de modo satisfactorio, de las pruebas que al efecto se determinen.

La empresa comunicará, en todos los casos, a los representantes de los trabajadores, los ascensos efectuados, indicando los criterios seguidos para la adjudicación de los puestos.

Artículo 12. *Clasificación Profesional*

La clasificación profesional queda establecida tal y como recogen las tablas salariales que se incluyen como anexo I al presente Convenio.

La estructura de encuadramiento profesional se divide funcionalmente en 7 Grupos Profesionales, a su vez divididos en Subgrupos, a los que quedan adscritos según las funciones que tengan asignadas.

La previsión de los grupos profesionales es enunciativa y no supone la obligación de tenerlos todos.

Salvando las necesarias adaptaciones a las peculiaridades organizativas de la empresa en cada momento, a efectos de interpretación en cuanto a definición de los grupos profesionales, podrá acudirse a lo previsto en el anexo VIII de este Convenio puntos 1 y 2. Según la actividad económica que rija al trabajador. Ya que el convenio de RNO ByMyCar Barcelona se rige por actividades económicas diferenciadas y utilizamos un sistema de clasificación profesional diferente para cada una de ellas:

1. Clasificación profesional dividida en siete grupos profesionales, según lo establecido en el artículo 14 del capítulo V del Convenio colectivo Comercio del Metal, aplicable para los departamentos de ventas y almacén de la empresa RNO BMC.

2. Clasificación Profesional dividida en siete grupos profesionales, según lo establecido en el anexo 0 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona código 08002545011994 aplicable para los departamentos de posventa y administración central (Pole comunes) de la empresa RNO BMC.

Artículo 13. *Periodos de Prueba*

El periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso se fija en:

a) Seis meses para el grupo profesional de Técnicos Titulados.

b) Tres meses para los demás trabajadores, con excepción de los no cualificados, cuyo periodo de prueba será de un mes.

En los casos de ascensos o cambios de puesto se podrá establecer también un periodo de prueba en los nuevos puestos o categorías en los mismos términos que los previstos para el personal de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador ascendido no superase este periodo, quedará en su categoría y remuneración anterior, reintegrándose en su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 14. *Cursillos de Formación Profesional*

La empresa organizará cursillos de Formación Profesional de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Artículo 15. *Rendimiento*

El cumplimiento de los trabajos asignados al personal, suponen unos rendimientos que serán exigibles individualmente, siguiendo las siguientes bases para determinarlo:

- a) Los tiempos codificados que se aplican oficialmente por la empresa y que están recogidos en los libros de "Tiempos de Facturación y Operaciones codificadas de Reparaciones" del fabricante.
- b) Cuando se trate de trabajos de la actividad de taller con tiempos no codificados se tomarán los establecidos por el estudio de los técnicos responsables de la empresa, las condiciones acordadas como mínimas y que con relación al puesto de trabajo se hayan convenido con el productor y, en su defecto, el dictamen pericial.
- c) Para el resto de las actividades se tomarán las condiciones acordadas como mínimas en relación al puesto de trabajo.

En caso de desacuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente. Todo ello, siempre que no medie motivo de fuerza mayor que lo impida o causas suficientes que justifiquen su modificación.

TITULO CUARTO **Retribución del Trabajo y Percepciones No Salariales**

Artículo 16. *Conceptos Retributivos*

- a) Salario Fijo: Será el que para cada grupo, categoría y nivel se establecen en las tablas que se adjuntan como anexo I al presente Convenio.
- b) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de 30 días de salario fijo a que se refiere el apartado a) y del complemento de antigüedad en la empresa, la mejora voluntaria y el complemento Ad Personam.

Los trabajadores del CNAE del comercio a los que se aplican las tablas del Convenio de col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la provincia de Barcelona 08000765011993 tendrán su salario bruto anual dividido en lugar de en 14 pagas.

Ya que por pacto entre la dirección y la representación laboral de los trabajadores la paga extra de beneficios de marzo correspondiente al personal adscrito a la cuenta de cotización 08/221385853 quedara prorrateada en las 12 mensualidades del año.

Al personal con menos de un año se le abonaran proporcionalmente al tiempo trabajado.

- c) Prima de Pintura: el valor de la prima, por día efectivamente trabajado, queda establecido en 1,94€ brutos para 2022 y 4.20€ brutos de enero 2023 en adelante.

- d) Primas para el personal administrativo.

El personal administrativo que no perciba ningún otro tipo de variable ni remuneración adicional accederá a una Prima determinada por el equivalente al 1% del salario de tablas si la Empresa alcanza beneficios en sus cuentas contables antes de impuestos.

El abono será proporcional al tiempo trabajado.

- e) Plus "Cotec": aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación "cotec" que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este Plus.

Serán 80€ mensuales retirando la remuneración variable de los 90€ que se van abonando en los meses de marzo y octubre, acumulable con la titulación de ZE que supondrán 30€ más.

f) Plus para Cartec aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación "Cartec" que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

50€ mensuales no acumulables a ninguna otra titulación.

g) Plus para electromecánicos aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación "Electro" que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

Serán 80€ mensuales acumulable con la titulación de ZE que supondrán 30€ más.

h) Plus para ZE aquellos trabajadores que habiendo recibido la formación "ZE" que imparte el grupo Renault para la especialización técnica de sus empleados, y que siendo asignados por la dirección de la empresa para que desarrollen habitualmente en su puesto de trabajo dicha especialización incluido el despliegue de los conocimientos técnicos adquiridos, recibirán un plus económico. La simple realización de la formación no dará derecho a percibir este plus.

Serán 30€ mensuales

Artículo 17. *Conceptos Extra Salariales*

a) Plus Transporte: el valor del mismo queda establecido en 1,34€ brutos por día trabajado, para el personal que viene percibiendo este plus.

b) Quebranto de Moneda: el personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de Quebranto de moneda la cantidad anual de 215,33€ brutos.

c) Compensación por Enfermedad o Accidente: en el caso de enfermedad o accidente de trabajo, debidamente justificado por los partes de alta y baja de los respectivos seguros, la empresa abonará, como compensación, la diferencia entre lo que corresponda por prestación de la Seguridad Social y los conceptos retributivos siguientes:

1. Salario fijo
2. Complemento antigüedad, en su caso
3. Complemento Prima de Producción, en su caso,
4. Complemento Ad Personam.

Para aquellos trabajadores que perciban Prima de Producción, la Dirección de la empresa, previo informe de la Representación de los trabajadores, para los casos concretos de larga enfermedad y, a partir del primer día del cuarto mes del día de la baja, podrá abonar al trabajador afectado la diferencia entre lo que corresponda por prestación de la Seguridad Social y el importe global de sumar los conceptos retributivos de salario fijo, complemento de antigüedad y la prima de producción media percibida por el trabajador en los últimos doce meses.

d) Ayuda a hijos Minusválidos: Se concede una ayuda de 60€ brutos durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada la minusvalía por las autoridades sanitarias y hasta los cuarenta años de edad inclusive.

e) Ayuda Escolar: Para cada hijo de un trabajador BMC cuya edad esté comprendida entre los 3 y los 18 años, ambos inclusive, se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre 200€ brutos y previa justificación de escolarización del menor.

TITULO QUINTO

Percepciones Asistenciales

Artículo 18. *Revisiones Médicas*

Además del cumplimiento estricto de la legislación vigente sobre la materia, la empresa garantizará un reconocimiento anual para todos los trabajadores, incluyendo en dicha revisión audiometría y control visión, y ECG para el personal mayor de 40 años.

Artículo 19. *Préstamo Vivienda*

La empresa concederá préstamos para la adquisición de vivienda, hasta 3.685,4€, en las mismas condiciones que se vienen aplicando.

Se establece la posibilidad de concesión de un segundo préstamo, en número limitado, en función de las disponibilidades de cada momento y por razones fundamentadas, a aquellos trabajadores que hayan disfrutado de un préstamo anterior, cuando hayan transcurrido por lo menos ocho años, desde su concesión, siempre y cuando no tenga pendiente de amortizar ningún otro préstamo para vivienda.

Artículo 20. *Préstamo Vehículo Nuevo*

La empresa concederá préstamos para la adquisición de vehículos nuevos de la marca, con carácter limitado, en las mismas condiciones en que se viene aplicando.

Artículo 21. *Seguro de Vida*

La empresa contratara un seguro de vida colectivo que cubra muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

El capital individual será de 12.000€. Estableciéndose un doble capital en el caso de accidente laboral y un triple capital en el caso de accidente de tráfico.

Artículo 22. *Fondo Social y Cultural*

La empresa aportará la cantidad mensual de 2€ por trabajador en plantilla, para la dotación del fondo de carácter social y cultural, cuyas normas de funcionamiento y control se desarrollan en anexo VI del presente Convenio.

Artículo 23. *Prendas de Trabajo*

A los trabajadores, cuando la actividad laboral que desempeñan lo requiera, se les proveerá por parte de la empresa, de las prendas de trabajo oportunas.

La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas. Este plazo de reposición podrá acortarse por condiciones determinadas y justificadas que así lo aconsejen.

La empresa fijará en cada momento, las características, composición y diseño de las prendas de trabajo, asignando a los ocupantes de los puestos de trabajo que se trate, los modelos pertinentes. A los representantes de los trabajadores se dará conocimiento de estas modificaciones.

La entrega de las prendas implica su utilización de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitará una nueva prenda.

Artículo 24. *Premio Jubilación*

Suprimido

TITULO SEXTO

Comisión Paritaria

Artículo 25. Comisión Paritaria y Solución Extrajudicial de Conflictos

De acuerdo con lo prevenido en el apartado e) del artículo 85.3 letra e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria que estará compuesta por cinco miembros de la representación de los trabajadores y otros tantos de la representación de la empresa, para cuantas cuestiones pudieran derivarse de la interpretación de las cláusulas del presente Convenio.

Dicha comisión, se reunirá a petición de los firmantes de Convenio, o bien, por cualquiera de las partes debiéndose notificar por escrito por el instante a la otra parte firmante del citado Convenio.

Dicha comisión, intervendrá con carácter previo, teniendo como funciones la correcta aplicación, vigilancia e interpretación de lo pactado en el cuerpo del presente Convenio, al objeto de solucionar el conflicto por la vía de la buena fe negocial y alcanzando un acuerdo.

En el caso de discrepancias surgidas en el seno de la propia comisión, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa, se comprometen a someterse a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de 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 la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Para el caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, en materia con lo dispuesto en la no aplicación de las condiciones de trabajo en lo que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se acudirá a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional entre patronal y sindicatos sobre la creación del sistema extrajudicial de conflictos y del instituto Laboral de Cataluña, sometiéndose las partes al Acuerdo citado.

TITULO SEPTIMO

Normativa Supletoria

Artículo 26. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

TITULO OCTAVO

Incremento Salarial

2025, 2026 y 2027

Artículo 27. Incremento Salarial

Para los años de vigencia del convenio los incrementos serán los que marquen las tablas de los convenios del sector que nos aplican según nuestras dos actividades económicas (CNAE):

- Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona código 08002545011994 para los trabajadores de PV y administración central (Pole comunes).
- Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la provincia de Barcelona 08000765011993 para los trabajadores de almacén y comercio (VN, VO y Flotas).

Las tablas de salario fijo son las reflejadas en el anexo I.

Disposiciones Especiales

Disposición Adicional Primera. *Complemento de Antigüedad*

Única y exclusivamente para el personal en plantilla a 01/1/97 se mantendrá a título personal como complemento de antigüedad no compensable ni absorbible con otras mejoras del convenio, la cantidad bruta anual correspondiente a los cuatrienios enteros devengados hasta el 31/12/97, más la parte proporcional del cuatrienio devengado hasta la citada fecha. Los importes por cuatrienio y por categoría, quedan recogidos en el anexo IV de este convenio y son válidos durante toda la duración del mismo.

Disposición Adicional Segunda. *Vacaciones por Antigüedad*

Única y exclusivamente para los trabajadores que estuvieran en plantilla al 01/01/2000 se mantendrá a título personal el derecho a disfrutar, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general, de un día laborable de vacaciones anual por cada 5 años de trabajo efectivo en la empresa, no pudiendo exceder del máximo de días de vacaciones por este concepto de dos anuales.

Para este colectivo concreto de trabajadores será de aplicación el régimen siguiente:

- a) Las fechas de disfrute de estas vacaciones serán determinadas por la empresa según las necesidades de organización del trabajo, procurando adaptarse, en la medida de lo posible, a las fechas solicitadas por los trabajadores para ello, a partir del nacimiento de su derecho. Los empleados de RNO Bymycar Barcelona SL, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en las que deseen disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.
- b) Salvo acuerdo en contrario con la dirección de la Empresa, se establece con carácter general, que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.
- c) El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual, sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho de las mismas.

En el convenio 2022-2024 se añade que a partir de los 15 años de antigüedad en la empresa independientemente de la fecha de incorporación a la compañía se generará un día adicional de vacaciones, excepto para el personal que ya los disfruta, es decir, un trabajador como máximo puede disfrutar de 1 día de vacaciones por antigüedad, por tanto, ningún trabajador realizará más de 24 días laborables de vacaciones anuales.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIOS 2025, 2026 y 2027

En RNO ByMyCar Barcelona, SL aplicamos tablas mixtas recogidas en el anexo I, dado que existen dos actividades totalmente independientes y autónomas entre sí, con plantillas diferenciadas, personal que es asignado a cuentas de cotización distintas según los CNAE existentes y al que le serian de aplicación dos convenios sectoriales distintos, según dicha distinción.

Aplicadas en adecuación por disposición legal a las tablas del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona código 08002545011994 Tablas 2024 aplicables para los trabajadores de PV y administración central (Pole comunes):

Actividad con código CNAE 4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio (€/mes)	Pagas Extras (€/mes)	Total Año 2024 (€/año)
1	Técnicos/as	2.406,93	2.406,93	33.697,03
2	Técnicos/as	2.255,52	2.255,52	31.577,23
3	Técnicos/as	2.080,77	2.080,77	29.130,85
	Operarios/as	2.080,77	2.080,77	29.130,85
4	Operarios/as	1.999,18	1.999,18	27.988,48
	Empleados/as	1.999,18	1.999,18	27.988,48
5	Operarios/as	1.926,24	1.926,24	26.967,31
	Empleados/as	1.926,24	1.926,24	26.967,31
6	Operarios/as	1.869,17	1.869,17	26.168,40
	Empleados/as	1.869,17	1.869,17	26.168,40
7	Operarios/as	1.848,17	1.848,17	25.874,41
	Empleados/as	1.848,17	1.848,17	25.874,41

* A los importes de tablas 2024 arriba detallados en sus correspondientes grupos profesionales se les aplicaran las subidas que se pacten en la paritaria del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona código 08002545011994.

Las tablas 2024 del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la provincia de Barcelona 08000765011993 que aplican para los trabajadores de los departamentos de almacén y comercio (VN, VO y Flotas):

Aplicadas en adecuación por disposición legal a las tablas del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la provincia de Barcelona 08000765011993 Tablas 2024.

Actividad con código CNAE 4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros.

Grupo Profesional	Salario Base €/mes	Pagas Extra €/mes	Total, año 2024 €/año
1	1.850,54	1.850,54	27.758,11
2	1.797,73	1.797,73	26.966,02
3	1.640,77	1.640,77	24.611,53
4	1.533,95	1.533,95	23.009,22
5	1.495,20	1.495,20	22.428,00
6	1.404,03	1.404,03	21.060,51
7	1.371,14	1.371,14	20.567,09

* A los importes de tablas 2024 arriba detallados en sus correspondientes grupos profesionales se les aplicaran las subidas que se pacten en la paritaria del convenio del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la provincia de Barcelona 08000765011993.

ANEXO II
VALOR HORA EXTRA POR CATEGORIA

Ingeniero / Licenciado	20,78
Diplomado	18,32
Jefe 1a administrativo	15,94
Jefe 2a administrativo	15,01
Oficial 1a administrativo	13,27
Oficial 2a administrativo	11,76
Auxiliar administrativo	10,33
Jefe de Ventas	13,42
Responsable de exposición	10,55
Dependiente de exposición	10,55
Viajante	9,77
Corredor plaza	8,81
Corredor junior	6,91
Jefe de almacén	11,03
Dependiente mayor	9,74
Dependiente almacén	9,74
Dependiente junior	6,54
Almacenero	9,50
Chofer de turismo	9,92
Jefe de taller	14,68
Encargado	11,41
Jefe de unidad	11,37
Ayudante recepción	9,23
Jefe de equipo	11,37
Oficial 1a obrero	10,82
Oficial 2a obrero	9,50
Oficial 3a obrero	9,23
Especialista	8,97
Peón	8,69
Peón Preparador	6,49

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO III
TABLAS DE COMPLEMENTO AD PERSONAM DE ANTIGÜEDAD
Para el personal en plantilla al 01.0.97

Cantidades correspondientes a Cuatrienios

Categorías Profesionales	Antigüedad / Valor del cuatrienio
Peón	21,47
Especialista	21,47
Oficial 3a obrero	21,47
Oficial 2a obrero	21,47
Oficial 1a obrero	21,47
Jefe de equipo	21,47
Almacenero	21,47
Chofer de turismo	21,47
Telefonista	21,47
Encargado	21,47
Contramaestre	21,47
Jefe de taller	21,47
Técnico	21,47
Viajante	21,47
Corredor de plaza	21,47
Dependiente mayor	23,66
Dependiente de almacén	22,01
Dependiente de exposición	20,40
Responsable de exposición	21,41
Jefe de almacén	27,03
Jefe de ventas	30,83
Auxiliar administrativo	18,53
Oficial 2a administrativo	20,57
Oficial 1a administrativo	22,56
Jefe 2a administrativo	24,67
Jefe 1a administrativo	28,85
Ingeniero / Licenciado	31,68

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO IV REGLAMENTO FONDO SOCIAL

Al fondo tendrá derecho todo el personal afectado por el Convenio de empresa dentro de las normas que regula el presente Reglamento.

El Fondo económico anual se constituye con las aportaciones reguladas en el artículo 22 del Convenio vigente para RNO Bymycar Barcelona, SL.

La concesión de ayudas se hará partiendo de la base de que el Fondo en ningún momento podrá arrojar déficit.

El estado de cuentas del Fondo, como movimiento del mismo, estará regularmente actualizado en los tableros de anuncios.

El Fondo se regirá por un órgano de gobierno que será los comités de empresa quienes regularan la utilización del mismo.

- Asistencias Especiales

Siniestros de Hogar: En caso de incendio o inundación, la Comisión estudiara cada caso con una aportación máxima de 150,25€.

Los casos no contemplados serán estudiados por la comisión previa aportación del afectado de la documentación oportuna. Esta ayuda no podrá exceder de 300,5€.

Tramitación: Los solicitantes se dirigirán por escrito al Comité de Empresa acompañando los comprobantes o justificantes en los que se apoyen sus peticiones, procediendo este, a las comprobaciones que estimen pertinentes, otorgando o denegando la ayuda solicitada.

Las peticiones se contestarán por escrito, por parte del Comité.

El pago del importe de estas ayudas se efectuará por talón nominativo.

Comité de Gestión: Por decisión del Comité de Gestión se podrán aplicar gastos para:

- Ofrenda Floral: Por fallecimiento familiar directo, por valor de 120,20€.
- Homenaje Jubilación: A partir de 60 años de edad, por valor de 150,25€.
- Iniciativas de carácter cultural: Cuando el Fondo Social lo permita, se tendrán en cuenta aquellas iniciativas de carácter cultural, como la suscripción de periódicos, compra de libros u otras de interés general.

- Modificación del Reglamento.

Para cualquier modificación que se quiera o sea necesario introducir dentro del presente Reglamento deberá obtenerse el acuerdo con la Dirección de la Empresa.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO V PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

I. Introducción

La Asamblea General de la ONU en el año 2000 formalizó en la Declaración del Milenio como valor fundamental para el s. XXI la igualdad entre hombre y mujeres. Y antes la Unión Europea, en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considera que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo a integrar en todas sus políticas y acciones y por ende en las de sus Estados miembros.

Por supuesto en España desde la Constitución de 1978 en su artículo 14 sobre la no discriminación por razón de sexo y el 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Pero es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que establece las fórmulas y procesos básicos dirigidos a la consecución real de estos principios tan proclamados por todas las instituciones.

Sin embargo, estos avances legales no han sido suficientes para llegar al cambio necesario en las costumbres, la desigualdad real sigue existiendo en nuestro contexto socio laboral:

1. La duplicidad del trabajo: La mujer que se incorpora al mercado laboral continúa asumiendo la totalidad o la mayor parte de la carga doméstica.
2. Insuficiente igualdad de oportunidades: Los puestos de responsabilidad en las empresas se ofertan a todos, pero están ocupados mayoritariamente por hombres.
3. La mujer considerada como objeto sexual: El acoso o las agresiones son un grave problema que afecta a la mujer y que ha viajado con ella del domicilio familiar al centro de trabajo.

Este Plan de Igualdad es la oportunidad que RNO Bymycar Barcelona, SL quiere aportar a este cambio de cultura empresarial, y llevando un paso más adelante el Código Deontológico que enuncia como principio fundamental “el no tolerar ningún tipo de discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo”.

Si bien es cierto que la obligación legal de formalizar un Plan de Igualdad no nos alcanza, nuestra entidad BMC se adelanta a nuestro propio futuro y quiere hacer llegar su compromiso con la igualdad y la conciliación a nuestro propio régimen interno y en aras de una sociedad más justa.

Tanto desde la Dirección de empresa como desde la Representación de los Trabajadores, la obtención de una igualdad real supone una tarea constante en la que todos los implicados, mujeres y hombres, con independencia de su puesto de trabajo o grado de responsabilidad dentro de la organización, deben participar de manera activa y positiva, hemos de valorar esta nueva norma entendiéndola como un medio de mejorar el entorno laboral dentro de nuestras organizaciones, lo que sin duda revertirá en ventajas tanto para el trabajador/a como para el empresario.

La Dirección de BMC adquiere un compromiso para llegar a todos los ámbitos de su actividad con criterios de igualdad: desde la selección a la promoción, en su política salarial, condiciones de empleo, salud laboral, ordenación de tiempo de trabajo y conciliación. Sin duda la implantación del Plan de Igualdad supondrá un avance y que contará además con el apoyo y la participación de la Representación legal de los trabajadores en la negociación colectiva y la Comisión de Igualdad que se creará para ello.

II. Análisis de la Empresa:

Realizando un diagnóstico de la situación actual de BMC encontramos los siguientes datos:

- Aspectos Cuantitativos

1. Datos generales por sexo

Porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla:				
Categoría	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Total Plantilla	26	17,45%	123	82,55%
Datos temporalidad:				
Categoría	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Plantilla Fija	25	17,12%	121	82,88%

2. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras

Categoría	Mujer	% Mujeres	Hombre	% Hombres
Representante	3	23,08%	10	76,92%

3. Distribución por áreas de actividad

Área	Mujer	% Mujeres	Hombre	% Hombres
Mandos	3	16%	16	84%
Taller	2	3%	60	97%
Administración	13	65%	7	35%
Comercio	8	17%	40	83%

4. Distribución de la plantilla por edades

Edad	Mujer	% Mujeres	Hombre	% Hombres
Menos de 20 años	0	0%	0	0%
20 – 29 años	2	11,76%	15	88%
30 – 45 años	14	14,56%	43	75%
46 y más años	10	13,33%	65	87%

5. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujer	% Mujeres	Hombre	% Hombres
Menos de 6 meses	2	33,33%	4	67%
De 6 meses a 1 año	3	27,27%	8	73%
De 1 a 3 años	0	0,00%	8	100%
De 3 a 5 años	3	15,00%	17	85%
De 6 a 10 años	3	11,11%	24	89%
Más de 10 años	15	19,74%	61	80%

- Aspectos Cualitativos

- Cultura de la Empresa

En cuestiones de Prevención de Riesgos Laborales la preocupación de la Dirección va más allá del cumplimiento de la Ley y no se diferencia la cuestión de género dentro de los Riesgos Laborales.

- Valoración

La conclusión al diagnóstico realizado más importante con los datos cuantitativos y cualitativos es la existencia dentro de la organización de una idea avanzada y moderna de igualdad, si bien el sector del automóvil por cuestiones sociales no llega a tener una oferta de mano obra femenina que permita conseguir la paridad en la totalidad de la plantilla. Resulta casi imposible encontrar mujeres formadas en automoción si bien en el resto de las actividades como Ventas y Administración si la hay, pero debemos avanzar sobre lo obtenido hasta la fecha.

III. Objetivos del Plan

El Plan de igualdad pretende ser un proyecto vivo con constantes aportaciones al objetivo último por el que se acuerda, y no es otro que alcanzar la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Es por ello que, si bien hoy se trazan los objetivos que a continuación se enumeran, la Comisión paritaria que se crea aportará elementos que lo enriquezcan, desarrollen y actualicen constantemente.

- Objetivos:

- Utilizar criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
- Apoyo contra la violencia de género.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.
- Contratación de mujeres.

IV. Estrategias y Prácticas: acciones

- Acciones implantadas:

- Introducción de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos.

- Acciones a implantar:

- Flexibilidad horaria: ampliación de la hora de entrada y salida en media hora sobre el horario existente, previa solicitud a la Dirección y sujeta a las necesidades de organización del trabajo.
- Cheque guardería
- Creación Comisión paritaria de igualdad
- Protocolo de Acoso
- Selección de personas con “curriculum sin nombre” o “ciego”.

V. Comisión de Igualdad

Tanto la representación de los trabajadores como la Dirección de la empresa acuerdan formar la Comisión de Igualdad.

Su funcionamiento y organización del trabajo se configurará en el seno de su propia organización, teniendo en cuenta que su actividad principal será:

1. Velar por la aplicación de los principios de Igualdad.
2. Proponer, acordar y dar seguimiento a los objetivos y acciones sobre igualdad y conciliación.
3. Dar cumplimiento a las normas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

• Composición

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores del mismo, en número de dos representantes de la empresa y dos de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

• Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento las medidas previstas en el Plan.
- Participación en la adopción de nuevas medidas

Protocolo de Actuación en Supuestos de Acoso Moral, Laboral y Sexual

Declaración de Principios

El Código Deontológico BMC apartado 1 sobre la Protección a los Empleados como uno de valores fundamentales del Grupo, el no llevar a cabo ninguna discriminación, cualquiera que sea la causa, en las relaciones de trabajo y, en particular, contratar a su personal en función de sus propias cualidades, tratar a todos con dignidad, sin favoritismo, y con un total respeto hacia su vida privada. Y con esa perspectiva el Grupo se compromete a adoptar medidas para garantizar que las condiciones laborales protejan la salud y la seguridad de los empleados.

Este protocolo tiene como principio no practicar ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales y, en particular, se compromete a contratar a las mujeres y a los hombres en función de sus cualidades, tratando a cada uno de ellos con dignidad, sin discriminación de ningún tipo y respetando su edad, origen social, situación familiar, sexo, orientación sexual, minusvalía, opiniones políticas, sindicales y religiosas, y su pertenencia o no-pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, nación o raza, en conformidad con la convención OIT número 111.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora y, en virtud de este derecho, RNO Bymycar Barcelona, SL y la Representación de todos los Trabajadores se comprometen a crear conjuntamente y mantener un entorno laboral donde se respete, entre otros, la dignidad, la libertad sexual, religiosa, moral y política de las personas que configuran esta organización, mostrando un escrupuloso respeto al principio de igualdad establecido en el artículo 14 de nuestra Constitución.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales exige a todos los empresarios el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Este Protocolo pretende ser la guía para identificar aquellas conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual o moral, con el fin de solventar la situación discriminatoria que se pudiese estar produciendo y de minimizar sus consecuencias para los trabajadores implicados, en el entorno de la empresa, intentando siempre garantizar los derechos de las partes y sobre todo de las víctimas objeto de estas conductas.

1. Función Preventiva

A modo de prevención desde la Dirección de BMC se fomentarán las siguientes medidas:

- Comunicación: El presente Protocolo deberá ser conocido por todos los integrantes de la empresa.
- Formación: La formación encaminada a sensibilizar a los trabajadores/as sobre el acoso sexual y moral deberá ser incluida dentro de los planes de formación de la empresa y dirigida a la totalidad de la plantilla, especialmente a aquellas personas que tengan personal a su cargo, debiendo informarse a la Representación de los Trabajadores de las referidas acciones formativas.
- Responsabilidad: Es responsabilidad de todos los miembros de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos y dignidad de los demás. En el caso de los mandos, por ser puestos de responsabilidad y contar con personal a su cargo, además han de velar con los medios a su alcance por el efectivo respeto de estos derechos.

2. Conceptos

• Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

– Debemos entender por acoso sexual: “Todo comportamiento de carácter sexual, reiterado, no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”. De esta definición se desprenden los elementos caracterizadores que han de darse para que se produzca una conducta calificable de Acoso Sexual:

- a) Comportamiento de índole o carácter sexual: Incluidos contacto físico, conducta verbal y no verbal como insinuaciones, gestos, posturas, exhibición de fotos, tocamientos innecesarios, gestos impúdicos...
- b) No consentido por la persona a la que va dirigido.
- c) Que por su reiteración incide negativamente en la situación laboral de la misma.

Dentro de esta definición debemos diferenciar dos formas de acoso sexual:

a) Por chantaje: Es la fórmula denominada “quid pro quo” y lleva implícita un abuso de poder. Se manifiesta de superior a subordinado, para que este se preste a una actividad sexual si quiere conservar o conseguir ciertos beneficios

Laborales o incluso su puesto de trabajo.

b) Por intimidación: Es el acoso denominado “entre pares”, donde la conducta de acoso tiene por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una Persona o crear un entorno de trabajo hostil, de abuso o intimidación.

– Debemos entender por acoso por razón de sexo: “Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, degradante, adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una denuncia, queja, demanda o reclamación destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres”.

• Acoso Moral:

– Debemos entender por acoso moral: “Aquellas prácticas abusivas o de violencia psicológica ejercidas de manera intencionada, reiterada y sistemática, durante un tiempo prolongado en las relaciones personales, dentro del ámbito laboral, consistentes en un trato vejatorio, humillante o descalificador hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquica y anímicamente.”

En estos supuestos es fundamental que dichas prácticas se ejerciten de manera continuada y persistente, dándose comportamientos que por sí solos evidencian el acoso moral, como son:

- a) El aislamiento o la prohibición de comunicación.
- b) La violencia verbal.

- Acoso Laboral:

Proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesión o expulsarle de la organización

No serán consideradas acoso laboral aquellas conductas o actuaciones ocasionadas por un conflicto personal de carácter pasajero, dentro de las relaciones humanas y que puedan afectar al ámbito laboral.

3. Procedimiento de Actuación

- Aspectos Generales:

Con independencia de las acciones legales, ya sean administrativas o penales, que pueda interponer el trabajador que considere estar padeciendo un supuesto de acoso, RNO Bymycar Barcelona SL, establece el procedimiento interno que se expondrá a continuación para conocer y sancionar en su caso, dichos supuestos.

El referido procedimiento habrá de ser, en cualquier caso, rápido, confidencial y proteger la dignidad de las partes implicadas, tanto de la supuesta víctima como del presunto acosador.

Deberá garantizar la seguridad de la víctima impidiendo la continuación de la presunta situación de acoso, estableciendo a tal efecto las medidas cautelares que se estimen oportunas en cada supuesto concreto.

- Inicio del Proceso:

La víctima, la Representación de los trabajadores o un tercero siempre que pertenezca a la empresa, podrán denunciar ante el Dirección de recursos humanos de BMC Barcelona, en la figura de su máximo responsable, al presunto agresor de acoso.

La denuncia ha de realizarse por escrito e ir firmada por el denunciante. Únicamente se admitirá la denuncia verbal en los casos en los que sea realizada directamente por la víctima, levantándose acta de sus declaraciones en el propio Dirección de Recursos Humanos de BMC España para la posterior ratificación por la denunciante, sirviendo este documento como base para la investigación de los hechos.

No se admitirá a trámite ninguna denuncia de acoso que no cumpla las mínimas formalidades anteriormente mencionadas, como medio de protección a la dignidad, a la integridad y al honor de todos los trabajadores/as.

Asimismo, no se admitirán las denuncias de hechos que no puedan ser subsumidos en las definiciones de conductas reflejadas en este protocolo.

- Procedimiento:

La Dirección de recursos humanos de BMC Barcelona y dentro de esta la/s persona/s designada/s al efecto, iniciaran un proceso de investigación de los hechos, realizando cuantos actos fuesen necesarios para el esclarecimiento de los mismos, ya sea la toma de declaración a testigos, examen de pruebas y en cualquier caso, se deberá informar al denunciado de los hechos que se le imputan, quien podrá realizar por escrito las alegaciones oportunas, o en su defecto se levantará acta de sus declaraciones.

Las declaraciones de testigos se recogerán por escrito siendo firmadas y ratificadas por los mismos. Tanto la supuesta víctima como el presunto agresor pueden, si así lo desean, solicitar la presencia de un Representante de los trabajadores o de un tercero miembro de la plantilla de su especial confianza, en cualquier momento del procedimiento y para que participe en el mismo.

De darse este supuesto, el Representante de los trabajadores y/o el tercero interviniente se obligan a guardar secreto de cuantos hechos pudiera tener conocimiento a causa su participación en este proceso, así como de la identidad de las personas implicadas en los mismos, y todo ello con la finalidad de salvaguardar la intimidad y la dignidad de los implicados.

En atención a la especial gravedad del supuesto y en el caso de existir indicios suficientes de la veracidad de la situación de acoso, de manera cautelar la víctima y el presunto causante de acoso, en el supuesto de coincidir en el mismo departamento o centro de trabajo, podrán ser separados, mediante un cambio de puesto o de centro, sin que en ningún caso esto pueda suponer un menoscabo en su situación laboral.

○ Conclusión:

En el plazo máximo de 30 días laborables desde la presentación de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos de BMC emitirá un informe sobre los hechos denunciados, donde se expondrán las conclusiones alcanzadas, así como las medidas a adoptar, en el caso de ser procedentes.

Las partes implicadas serán inmediatamente informadas por el Dpto. de RRHH, quienes recibirán una copia del referido informe para su conocimiento.

La Representación de los trabajadores deberá ser informada siempre que de la citada investigación se desprenda que algún trabajador ha cometido actos constitutivos de Falta Grave y sancionado con despido.

4. Medidas Disciplinarias

Si como resultado de las actuaciones de investigación del supuesto de acoso resultase que la conducta descrita es constitutiva de falta laboral, le serán de aplicación las normas recogidas en el Convenio Colectivo de BMC, y en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores y el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal.

En el supuesto de que la sanción impuesta al agresor/a no supusiese el despido, se tomarán las medidas adecuadas para evitar que agresor y víctima convivan en el mismo espacio laboral, contando siempre en este caso y, de manera excepcional, con la valoración de la víctima sobre su deseo de permanecer en el mismo puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, lo que en ningún caso habrá de suponer ni mejora, ni detrimento en sus condiciones laborales.

Si el supuesto de acoso hubiese llevado aparejado algún menoscabo en las condiciones de trabajo de la víctima, esta deberá ser restituida a la situación original anterior al acoso.

De igual modo, si el resultado de las investigaciones es el sobreseimiento de la denuncia, pero con mención expresa a la buena fe de la parte denunciante y a la ausencia de intención de causar perjuicio al presunto agresor, la empresa valorará el cambio de centro de trabajo de la parte denunciante a petición de cualquiera de los afectados.

Las denuncias, alegaciones y declaraciones de testigos o terceros que se realicen de forma fraudulenta, injuriosa o con manifiesta mala fe, serán constitutivas de acción disciplinaria por parte de la Empresa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la víctima o el denunciado pudieran ejercer.

Respecto a la valoración de la medida disciplinaria correspondiente, deberá ser considerada como causa agravante de los hechos la posición de poder del agresor sobre la víctima, bien por tratarse de un superior jerárquico bien porque sus decisiones puedan influir en las condiciones de trabajo o incluso en su permanencia en la empresa.

5. Comunicación y Archivo

El Dpto. de RRHH custodiará el archivo de las actuaciones y expedientes referidos a supuestos de acoso, manteniéndolos a disposición de la Autoridad Laboral.

El presente protocolo entrará en vigor a la vez que el Convenio colectivo del que forma parte, manifestando la conformidad con el contenido los abajo firmantes.

ANEXO VI PERMISOS RETRIBUTIVOS

- Traslado domicilio habitual: 1 día
- Matrimonio/ Pareja de hecho: 15 días naturales.
- Matrimonio padres/hijos hermanos: 1 día.
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables, en caso de hospitalización y que esta perdure, se podrá disfrutar en días diferentes al hecho causante, en caso de desplazamiento de más de 200km serán 5 días naturales.
- Fallecimientos de familiares del 1º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, en caso de desplazamiento 5 días naturales.
- Fallecimientos de familiares del 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles, en caso de desplazamiento 5 días naturales.
- Funciones sindicales o de representación del personal (15h/mensuales)
- Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (tiempo indispensable)
- Para técnicas de preparación de parto, exámenes prenatales, en caso de adopción o acogimiento para reuniones y sesiones de información y para la realización de informes psicológicos y sociales: tiempo indispensable.
- Estudios (no retribuido): tiempo indispensable
- Exámenes (no retribuido): tiempo indispensable
- Asuntos particulares (no retribuido): máximo 24h, con un preaviso de 7 días naturales
- Medicina general: 16h/anuales
- Médico especialista: tiempo necesario.
- Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis
- Por tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

ANEXO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62. *Criterios Generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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 y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 63. *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. e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- e) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- f) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- 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 en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente 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) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- l) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. *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 días consecutivos o de cuatro alternos, 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) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- 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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo. h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- h) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- 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) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 65. *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 no justificada al trabajo durante tres o más 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento grave para las personas.
- k) 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.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. *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 o Despido

Artículo 67. *Prescripción*

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) 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.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO VIII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el Convenio colectivo de Trabajo de la empresa RNO Bymycar Barcelona, SL. Nos regimos por dos actividades económicas diferenciadas y utilizamos un sistema de clasificación profesional diferente para cada una de ellas.

1. Clasificación Profesional dividida en siete grupos profesionales, según lo establecido en el artículo 14 del capítulo V del Convenio colectivo comercio del metal, aplicable para los departamentos de ventas y almacén de la empresa RNO BMC:

- Condiciones Generales

1. Normas Generales

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar las personas trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación de las personas trabajadoras, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

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 propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

- Factores de Valoración:

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

- Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá 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 se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

f) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

2. Formación y Desarrollo profesional

Cuando se le requiera al trabajador/a realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

3. Garantías Funcionales

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes, aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Grupos Profesionales

1. Grupo Profesional 1

- Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Formación: Titulación universitaria de grado superior, grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.
- Tareas:

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

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o 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 o servicio.
3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.
4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:
 - Ingenieros y Licenciados
 - Director (Informática)

II. Grupo Profesional 2

- Criterios generales: Es un personal con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

- Formación: Titulación universitaria de grado medio o grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

- 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 comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil:
 - Jefe de sucursal
 - Administrativa:
 - Jefe de personal
- Comercial:
 - Jefe de ventas
- Técnico:
 - Jefes de Taller
- Profesional:
 - Encargado General

III. Grupo Profesional 3

- Criterios generales: Es un personal con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.
- Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.
- Tareas:

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

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.
3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil:
 - Jefe de sección mercantil
- Administrativa:
 - Jefes de sección administrativa
- Comercial:
 - Inspector de ventas
- Técnico:
 - Escaparatista
- Profesional:
 - Jefes de Grupo

IV. Grupo Profesional 4

- Criterios generales: Es un personal con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.
- Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.
- Tareas:

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

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.
2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.
5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil:
 - Dependiente Mayor
 - Administrativa:
 - Contable
- Técnico:
 - Rotulista

V. Grupo Profesional 5

- Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.
- Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
- 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 complejas y heterogéneas.
2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.
3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.
6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.
7. Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizados con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.
8. Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil:
 - Dependiente
- Administrativa:
 - Oficial administrativo
- Comercial:
 - Viajante
- Técnico:
 - Técnico posventa
- Profesional:
 - Profesional de Oficio

VI. Grupo Profesional 6

- Criterios generales: Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.
- Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).
- Tareas:

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

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.
3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.
4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.
6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.
8. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.
9. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.
10. Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

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

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil:
 - Auxiliar de caja
- Administrativa:
 - Auxiliar administrativo
- Comercial:
 - Demostradora
- Profesional:
 - Mozo especializado

VII. Grupo Profesional 7

- Criterios generales: Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.
- Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.
- 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.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.
8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Administrativa:
 - Vigilante, Conserje
- Profesional:
 - Mozo

(Continúa en la página siguiente)

2. Clasificación Profesional dividida en 7 grupos profesionales, según lo establecido en el anexo nº 0 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona código 08002545011994, aplicable para los departamentos de Posventa y Administración central (Pole comunes) de la empresa RNO BMC:

Descripción de las Funciones en los Grupos Profesionales

Artículo 1. *Criterios Generales*

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, teniendo en cuenta los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

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.

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 se sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

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

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 alguno 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 los relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

Clasificación Profesional

I. 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 grado o posgrado 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).

II. 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 grado 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
 - ATS, DUE o Graduado en Enfermería
 - 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 ATS DUE o Graduado en Enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de IT 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.

III. 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 Projectista
 - Dibujante Projectista
- 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 misma, 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.

IV. 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.

V. 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, anomalías, 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.
16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.
17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

VI. Grupo Profesional 6

- Criterios Generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, 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
 - Chofer de Turismo
 - Especialista
 - Profesional de Oficio de 3ª
 - Tareas
- 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.

VII. Grupo Profesional 7

- Criterios Generales. Estarán incluidas 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Ordenanza
 - Portero
 - Vigilante
 - Guardas jurados
- 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 semielaboradas, 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.

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. quedaría encuadrados en el Grupo Profesional 5º 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.

Barcelona, 8 de gener de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada