

Dimecres, 17 de maig de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 14 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa KME Spain, SAU, per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08016822012012)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa KME Spain, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de desembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa KME Spain, SAU, per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08016822012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA KME SPAIN, SAU, PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017.

Capítol I.

General.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El Convenio afectará a todos los trabajadores de KME Spain SAU (en adelante la "empresa") con independencia de que presten sus servicios en el domicilio social de la empresa en Barcelona o fuera de dicho término provincial. El Convenio tiene como base el convenio siderometalúrgico de Barcelona, cuyos grupos profesionales y revisiones salariales serán objeto de actualización conforme sean publicados.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores (en adelante "las partes") declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga, denuncia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor con efecto retroactivo del día 1 de enero de 2016 y tendrá una duración de 2 años, siendo que finalizará el 31 de diciembre del año 2017, pudiendo prorrogarse anualmente por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo por cualquiera de las partes con 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado el presente Convenio, éste se seguirá aplicando hasta la fecha del nuevo convenio.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

Una vez realizada la denuncia y constituida la Comisión negociadora en los términos previstos en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes deben procurar que las negociaciones se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

#### Artículo 4. Comisión paritaria.

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

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

Se procurara que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas.

La Comisión paritaria se compondrá de una presidencia, una secretaria y 3 vocales como máximo, con igual representación de empresas y trabajadores y de los asesores respectivos.

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

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

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

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

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

Las competencias específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio. En el momento en que cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención, ésta deberá transmitirla al resto de las partes de la misma a fin de que cada una pueda recopilar la información que considere oportuna.
- b) Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo, o que impliquen a una pluralidad de trabajadores, o que afecte a intereses supra-personales, y que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuando sea solicitado por cualquiera de las partes.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Intervenir en aquellas materias y para las competencias que se especifiquen expresamente en este Convenio.
- e) Facultad de adaptación, o en su caso, de modificación del presente Convenio colectivo.
- f) Promover el análisis de la situación económica, los informes de aplicación del Convenio, las estadísticas de evolución de la ocupación y todas aquellas acciones que las partes consideren oportunas con el objetivo de tener un mayor conocimiento del sector y de su evolución.
- g) Conocer los conflictos sobre el encuadramiento del grupo profesional, y los que no queden resueltos en el sí de la comisión paritaria, se someterán de común acuerdo a los trámites de la conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).
- h) Intervenir en los procedimientos establecidos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter dicha discrepancia a la Comisión paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha en que la discrepancia le fue planteada, para pronunciarse al respecto. De mantenerse el desacuerdo, las partes podrán acudir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) a fin de resolver las discrepancias existentes.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria se considerarán de carácter ordinario o extraordinario.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en su primera reunión ordinaria en el plazo máximo de 30 días. En el segundo supuesto, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

La organización que presente la consulta otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión paritaria relacionados con la interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto del Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores, y se harán públicos de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 713/2010.

Las discrepancias que pudieran surgir en el sí de la Comisión paritaria, en relación con las competencias de la misma, podrán someterse a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo, al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Artículo 5. Normativa aplicable y derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona que se encuentre en vigor, así como el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las condiciones generales del presente Convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pudieran concurrir.

Artículo 6. Carácter global del acuerdo.

La aplicación del presente texto del Convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido, por parte de quienes lo suscriben.

En el supuesto de que la autoridad judicial o laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, únicamente éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 7. Compensación.

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

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio.

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

Artículo 8. Garantía "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente la garantía "ad personam".

Dimecres, 17 de maig de 2017

## Artículo 9. Absorción.

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

## Capítulo II.

### Organización de la actividad.

#### Sección 1. Facultades y obligaciones de la dirección.

## Artículo 10. Norma general.

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

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

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

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

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

## Artículo 11. Facultades de la dirección.

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

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, en función de alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 26 del convenio.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

Dimecres, 17 de maig de 2017

i) Regular la adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes, a les condicions que resulten del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques de les mateixes.

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

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

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

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

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederá de la representación legal de los trabajadores, ostentará su representación y será designada por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quien representará. La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria del centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 12. Obligaciones de la dirección de empresa.

Son obligaciones de la dirección de empresa:

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

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

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

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

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

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

Sección 2. Sistema y métodos de trabajo.

Artículo 13. Norma general.

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

13.2 En consecuencia, la empresa podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

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

13.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 11.e), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo, las partes se someterán al trámite de mediación o conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 14. Momentos.

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

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

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

Artículo 15. Racionalización.

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

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

Artículo 16. Simplificación.

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

Artículo 17. Análisis de rendimientos.

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

17.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa.

Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 18. Normalización de tareas.

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

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### Artículo 19. Plantillas.

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

### Artículo 20. Valoración de puestos.

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

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

### Artículo 21. Adaptación a los puestos de trabajo.

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

- a) La Selección del personal se realizara utilizándose por la dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medio ambiente.

Eficacia de las herramientas.

Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

### Sección 3. Clasificación Profesional.

### Artículo 22. Clasificación profesional.

La clasificación profesional de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo vigente de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona (Ver Anexo 1).

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

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



Dimecres, 17 de maig de 2017

### Capítol III.

#### Contratación y empleo.

#### Artículo 23. Contratación, empleo y jubilación.

La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores. La empresa tendrá que dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados, según lo establecido en el artículo 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes, conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan prestar especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores de la empresa.

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

#### a) Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

#### b) Contrato en prácticas.

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente a las estipulaciones del convenio de la industria siderometalúrgica en vigor a la fecha de contratación.

#### c) Contrato de formación.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera de un determinado nivel de cualificación; por consiguiente, no deberán realizarse trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Dicho contrato tendrá una duración mínima de seis meses y una duración máxima de tres años. La retribución será la correspondiente a las estipulaciones del convenio de la industria siderometalúrgica en vigor a la fecha de contratación.

#### d) Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el apartado 1b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente.

En aplicación de lo establecido la finalización del contrato celebrado con posterioridad al 01 de enero de 2016, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

#### e) Contrato fijo-discontinuo.

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.



Dimecres, 17 de maig de 2017

---

f) Jubilación parcial.

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1131/2002, en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 5/2013, y el resto de normativa que lo desarrolle y/o modifique.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas procuraran cumplimentar las formalidades necesarias para la realización de la correspondiente jubilación parcial, siempre que el trabajador afectado lo comunique con suficiente antelación. El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (RDL 1131/2002, de 31 de octubre).

Artículo 24. Premio dedicación.

Se reconoce la dedicación de los empleados de KME Spain SAU para con la empresa de forma retroactiva desde el 1 de enero del año 2016 de la siguiente manera:

- a. El trabajador que alcance 15 años de antigüedad en la empresa recibirá una compensación equivalente a un mes de mensualidad fija y 1 día laborable de permiso.
- b. El trabajador que alcance 25 años de antigüedad en la empresa recibirá una compensación equivalente a una mensualidad fija y 2 días laborables de permiso.
- c. El trabajador que alcance 35 años de antigüedad en la empresa recibirá una compensación equivalente a una mensualidad fija y 3 días laborables de permiso.
- d. El trabajador que alcance 45 años de antigüedad en la empresa recibirá una compensación equivalente a una mensualidad fija y 4 días laborables de permiso.
- e. El trabajador que se jubile de forma no anticipada, recibirá una compensación equivalente a 2 mensualidades fijas.

Cuando el trabajador haya pasado a formar parte de la plantilla de KME Spain, SAU en virtud de una sucesión de empresas, en el sentido del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, para determinar su antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de incorporación en la empresa cedente.

Artículo 25. Período de prueba.

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

Grupos profesionales 6, 7 y 8: quince días naturales.

Grupos profesionales 4 y 5: un mes.

Grupo profesional 3: dos meses.

Grupos profesionales 1 y 2: seis meses.

En los contratos de prácticas, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se realice con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni superior a dos meses si tienen certificado de nivel 3,4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera estado precedido por un contrato de prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si a la finalización del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse nuevo periodo de prueba.

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

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto el desistimiento como las resoluciones de los contratos durante el periodo de prueba.

Dimecres, 17 de maig de 2017

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

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

Artículo 26. Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el convenio colectivo.

Artículo 27. Ceses.

27.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupos profesionales 6, 7 y 8: quince días naturales.
- b) Grupos profesionales 4 y 5: un mes.
- c) Grupos profesionales 1, 2 y 3: dos meses.

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

27.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nacerá este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Capítulo IV.

Condiciones económicas.

Artículo 28. Salario base o mínimo de Convenio.

28.1. Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, para los años 2016 y 2017, el que establezca el Convenio colectivo vigente de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona (Ver Anexo 2).

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

28.2. Salario Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición. El salario a retribuir será el fijado en el anexo 2 del presente Convenio.

Artículo 29. Conceptos salariales.

La nómina se compone del salario base del Convenio más el complemento de puesto de trabajo, cuando éste resulte de aplicación.

El salario anual será retribuido en catorce (14) pagas, distribuidas éstas en doce (12) pagas ordinarias mensuales y dos (2) pagas extraordinarias en junio y diciembre de cada año, respectivamente.

Artículo 30. Revisión salarial.

Para el año 2017 se aplicará la revisión salarial que se encuentre prevista en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, siempre y cuando los incrementos no sean negativos.

Artículo 31. Pagas Extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en el anexo 2 del presente Convenio.

La gratificación extraordinaria del mes de junio se satisfará antes del día 20 de junio, y la gratificación extraordinaria de navidad antes del 15 de diciembre.

Se establece la opción de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de junio y Navidad, previo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores; en ausencia de ésta última, el acuerdo se realizará directamente con el trabajador, siempre y cuando no se convierta en una cláusula tipo del contrato de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho al cobro anticipado de la parte proporcional de la paga extraordinaria que se haya devengado en el momento de solicitar su cobro anticipado. Dicha solicitud de anticipo deberá cursarse por escrito al departamento de RRHH.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se hará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias no superarán el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora prevista en el anexo 2.10, grupo 4, del presente Convenio.

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

Artículo 33. Descanso para la comida en caso de prolongación de la jornada (personal tijeras).

Si como consecuencia de la realización de horas extraordinarias o de la distribución irregular de su jornada en virtud de lo establecido en el artículo 36 del presente Convenio, los trabajadores de la sección de tijeras se vieran obligados a prolongar su jornada habitual de trabajo, éstos tendrán derecho a disponer de una hora de descanso para la comida. Dicha hora de descanso no se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### Artículo 34. Abono de Nómina.

El abono de nómina se realizará mediante ingreso en la cuenta designada por el trabajador, siendo la fecha de ingreso los últimos días laborables de cada mes natural.

### Anticipos al personal.

Previa petición motivada y dirigida por escrito al departamento de RRHH, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

### Préstamos sin interés.

1. La cuantía de los préstamos que las empresas concedan a su plantilla no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- a) Matrimonio.
- b) Fallecimiento del cónyuge o descendientes.
- c) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- d) Obras y reformas en su domicilio habitual.
- e) Divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- f) Nacimiento y adopción de hijos o hijas.
- g) Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.
- h) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada. Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

2. El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- a) Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, equipos informáticos y electrodomésticos.
- b) Compra de vehículo propio. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".
- c) Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- d) Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
- e) Reparación de averías de vehículo propio, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la Empresa.
- f) Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.
- g) Gastos derivados de estudios de postgrado propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

Se deberá justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

3. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor. Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 2.b), y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2.a), se concederá el préstamos que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

4. No se podrá exigir amortización superior al 10 por ciento del total de las percepciones.

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

6. No existe incompatibilidad entre los anticipos al personal y los préstamos sin interés.

7. En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo.

Capítulo V.

Tiempo de trabajo.

Artículo 35. Jornada y flexibilidad horaria.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 40 horas semanales (o de 1.750 horas anuales).

Los departamentos comercial y administrativo, contarán con horario único durante todo el año distribuido de la siguiente forma:

De lunes a jueves: (con entrada y salida flexible).

07.45-09.30 horas 16.30-19.45 horas.

13.30-15.30 horas. Comida mínimo 1/2 hora.

Viernes: (con entrada y salida flexible).

07.45-09.30 horas 14.00-18.45 horas.

El horario del personal de oficinas de producción vendrá establecido en un solo turno (con entrada y salida flexible):

Turno de mañana: 07.00-15.00 horas.

El horario del personal de la sección de tijeras vendrá establecido en dos turnos rotatorios cada 15 días según:

- Turno de mañana: 06.00-14.00 horas.

- Turno de tarde: 14.00-22.00 horas.

Con independencia de la determinación de un horario flexible para el personal de tijeras y de oficinas de producción, se fija una pausa de 15 minutos de fichaje obligatorio para dicho personal con jornada diaria continuada que exceda de seis horas.

Artículo 36. Flexibilidad coyuntural (bolsa de horas).

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

Dimecres, 17 de maig de 2017

Para ello, la empresa, previa información por escrito a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación, salvo que mediara acuerdo en otro sentido por ambas partes, a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido período de preaviso se negociará con vistas a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del período de preaviso, la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

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

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Artículo 55" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por 100 del valor de la hora ordinaria (anexo número 2).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

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

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales no deberá realizarse necesariamente a razón de jornadas completas.

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

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por 100 del valor de la hora ordinaria (anexo 2 del Convenio) por hora trabajada en dichos días.

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

### Artículo 37. Calendario.

Cada año, la empresa y el Representante de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, acordando las fechas de vacaciones, festivos, puentes, días y horas de trabajo efectivo, las cuales habrán de respetar la legalidad vigente y los cálculos anuales pactados.

La elaboración del calendario se iniciará en la segunda quincena del mes de octubre, debiéndose acordar un calendario definitivo antes del 30 de noviembre, siempre y cuando la publicación de los calendarios oficiales lo permita.

### Artículo 38. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán como mínimo de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

Dimecres, 17 de maig de 2017

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador disfrutar de las mismas, ya sea total o parcialmente, durante el año natural que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez haya finalizado su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de la finalización del año en que se ha originado.

La empresa dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute, siempre y cuando la publicación del calendario oficial lo permita. Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

No obstante, la fijación de estos días, y dada la naturaleza comercial del centro de trabajo, podrá fijarse una vacación distinta en algunas personas para atender los trabajos o clientes necesarios.

### Capítulo VI.

#### Permisos y excedencias.

##### Artículo 39. Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 3/2005, de 8 de abril (DOGC 19 de abril de 2005), la cual modifica entre otros la Ley 10/1998, de 15 de julio de 1998, de uniones estables de pareja, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

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

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años. Cuando el trabajador tenga una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma, el permiso será de veinte días naturales.

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

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

d) Dos días laborables en caso de adopción y acogimiento. El permiso lo podrán disfrutar ambas partes en caso de que los dos progenitores formen parte de la plantilla de KME Spain SAU.

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

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

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

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



Dimecres, 17 de maig de 2017

---

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

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

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

l) El trabajador mayor de 60 años, que cause baja voluntaria en la empresa y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria. Cuando el trabajador mayor de 60 años, cause baja voluntaria en la empresa y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

### Artículo 40. Acumulación horas lactancia.

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal y será equivalente a 14 días laborables. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

### Artículo 41. Paternidad.

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de haber finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

### Artículo 42. Excedencias.

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

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

42.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no podrá ser superior a tres años en el caso de atender al cuidado de cada hijo, y de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la dirección de la empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### Artículo 43. Licencia sin sueldo.

a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

b) El trabajador puede disponer, con un preaviso de 3 días naturales, siempre que le sea posible, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

### Artículo 44. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad social hasta el 100% del importe de su salario (salario base y complementos), durante el periodo máximo de 12 meses, siempre y cuando el trabajador haya avisado antes del inicio de su jornada del motivo de su no asistencia al trabajo a su responsable directo, vía teléfono o email, facilitándole el comunicado médico de baja por incapacidad temporal en un plazo máximo de 24 horas. En caso contrario, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación. En cualquier caso, el trabajador deberá remitir a tiempo a la empresa los correspondientes partes médicos de baja, de confirmación de dicha baja y de alta médica.

### Artículo 45. Visitas al médico.

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta a la Dirección de empresa el documento justificativo de la asistencia a la referida visita médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 20 horas al año, las cuales podrán ser también utilizadas para acompañar a los hijos menores de 18 años o familiares a su cargo con resolución judicial.

### Artículo 46. Accidentes de trabajo.

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

El accidente que el trabajador sufra "in itinere" también se considera accidente de trabajo y por lo tanto entra dentro de las condiciones de baja del párrafo anterior.

## Capítulo VII.

### Salidas, dietas, viajes y Quebrantes de Moneda.

#### Artículo 47. Salidas, viajes, desplazamientos y dietas.

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador tenga que salir de viaje, se estará a lo establecido en el Anexo 3 de este Convenio.

#### Artículo 48. Dietas.

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

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador tenga que salir de viaje, se estará a lo establecido en el Anexo 3 de este Convenio.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

Artículo 49. Uso de coche particular.

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador tenga que salir de viaje, se estará a lo establecido en el Anexo 3 de este Convenio.

Capítulo VIII.

Código de Conducta.

Artículo 50. Norma general.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el anexo 4 del presente Convenio ("código de conducta laboral"), el cual se basa en el capítulo IV del acuerdo Estatal del sector del Metal (BOE de 10 de mayo de 2006), sustituido por el convenio colectivo estatal de la Industria, tecnología y los servicios del sector del Metal (BOE 11 de agosto de 2016), en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Capítulo IV.

Disposiciones adicionales.

Artículo 51. Salud Laboral.

Las partes firmantes de este Convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla son objeto y sujeto de la salud laboral, debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante de la gestión de la empresa estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de la Seguridad y Salud Laboral.

La empresa garantizará la salud y seguridad de los trabajadores de las contrataciones que presten sus servicios en la empresa, bien por sus medios o exigiendo a los proveedores que le trabajen, el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 52. Seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de fomentar la Seguridad y la Salud en el trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, fomentará las siguientes medidas:

Editar Normas de Seguridad y Salud Laboral.

Organizar cursos en colaboración con la entidad aseguradora.

Estudio preventivo de riesgos.

Delegado de prevención:

a. El Delegado de prevención será designado a través de negociación colectiva, por los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores.

b. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de prevención.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

c. Dado que los Delegados de Prevención van a desarrollar las funciones denominadas "de nivel básico", deben poseer para ello una formación mínima basándose en el programa contenido en el anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo desarrollo tendrá una duración mínima de 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o de 30 horas en el resto de los casos. En el caso de KME SPAIN SAU nos corresponden 30 horas.

d. En caso de accidente de trabajo grave o muy grave, la dirección de la empresa comunicará de dicha circunstancia al Delegado de Prevención, el cual tendrá derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, todo ello sin perjuicio de las limitaciones contenidas en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica que se encuentre en vigor.

Artículo 53. Lugares de uso colectivo.

Todos los lugares de uso colectivo (servicios, comedor, etc.) deberán tener un buen nivel de limpieza y desinfección, así como el mobiliario que se encuentre en ellos.

Artículo 54. Adhesión al ASEC.

Las partes acuerdan su adhesión expresa al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Artículo 55. Absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos se acuerda:

1. Se recuerda a los trabajadores el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores punto d):

Extinción del contrato por causas objetivas. El contrato podrá extinguirse: por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas laborales hábiles o 25% en 4 meses discontinuos dentro del periodo de 12 meses.

Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecidos en los siguientes casos:

a) Permisos y excedencias recogidos en el capítulo VI de dicho Convenio.

b) Huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, riesgo durante el embarazo y la lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

c) Ausencias por un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

2. Los representantes de los trabajadores serán informados trimestralmente por la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

## ANEXO 1.

### DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

#### Artículo 1. Criterios generales.

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

1.2 La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

1.4 Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la 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 depuestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### Operarios.

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

1.5 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o 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.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia 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.

El Convenio KME Spain, SAU, quedará afectado por el contenido del Acuerdo Siderometalúrgico de Barcelona.

Clasificación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 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 oservicios, ingenieros, licenciados.

Tareas (ejemplos).

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

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

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 deservicios 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 implantarlos sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

### GRUPO PROFESIONAL 2.

#### Criterios generales.

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

#### Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: titulados superiores de entrada, ATS, 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, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.



Dimecres, 17 de maig de 2017

---

4. Actividades de graduado social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedor, previsión del personal, etc.

### GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: analista programador, delineante proyectista, dibujante proyectista.

Empleados: jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

Operarios: contra maestre, 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.

Dimecres, 17 de maig de 2017

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

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

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

### GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios generales.

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

Formación: bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 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.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

### GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios generales.

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

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

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.

### 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 periodo 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 (Modulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: almacenero, auxiliares en general, conserje, pesador-basculero, telefonista.

Operarios: conductor de máquina, chófer de turismo, especialista, profesional de oficio de 3a.

Tareas (ejemplos).

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

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 palatización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

### GRUPO PROFESIONAL 7.

#### Criterios generales.

Estarán 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 periodo de adaptación.

#### Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: ordenanza, portero, vigilante, guardas jurado.

Operarios: Peón.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8.

Criterios generales.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos encadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados: aspirante de 16 años, aspirante de 17 años, contrato formación 1er año, contrato Formación 2º año, contrato formación 3er año.

Operarios: ayudante de 16 años, ayudante de 17 años, contrato formación 1er año, contrato.

Formación 2º año, contrato formación 3er año.

Tareas (ejemplos).

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Dimecres, 17 de maig de 2017

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

6. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

1. Titulados superiores de entrada.

Agrupar 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 periodo 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 encuadrado en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

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

ANEXO 2.

CONDICIONES SALARIALES SEGÚN CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

TABLAS SALARIALES 2016.

(Aplicables con efectos desde el 1 de enero del año 2016).

Grupo profesional	División funcional	Salario convenio EUR/mes	Pagas extra EUR/mes	Total año 2016 EUR/año
1	Técnicos	1.884,13	1.884,13	26.337,83
2	Técnicos	1.765,61	1.765,61	24.718,50
3	Técnicos	1.628,82	1.628,82	22.803,52
3	Operarios	1.628,82	1.628,82	22.803,52
3	Empleados	1.628,82	1.628,82	22.803,52
4	Operarios	1.564,94	1.564,94	21.909,23
4	Empleados	1.564,94	1.564,94	21.909,23
5	Operarios	1.507,85	1.507,85	21.109,96
5	Empleados	1.507,85	1.507,85	21.109,96
6	Operarios	1.463,18	1.463,18	20.484,46
6	Empleados	1.463,18	1.463,18	20.484,46
7	Operarios	1.446,74	1.446,74	20.254,38
7	Empleados	1.446,74	1.446,74	20.254,38
8	Operarios	-	-	-
8	Grum 16 años	878,55	878,55	12.299,64
8	Grum 17 años	918,54	918,54	12.859,63
8	C. Formación 1r año	697,61	697,61	9.766,57
8	C. Formación 2º año	760,11	760,11	10.641,59
8	C. Formación 3r. Año	873,88	873,88	12.234,32
8	Empleados	-	-	-
8	Aspirante 16 años	874,33	874,33	12.240,69
8	Aspirante 17 años	905,49	905,49	12.676,86
8	C. Formación 1r año	697,61	697,61	9.766,57
8	C. Formación 2º año	760,11	760,11	10.641,59
8	C. Formación 3r. Año	873,88	873,88	12.234,32



Dimecres, 17 de maig de 2017

ANEXO 2.

SALARIO CONVENIO. NUEVO INGRESO.

Duración período adaptación	Salario convenio EUR/mes
12 primeros meses	1.554,30
12 primeros meses	1.494,52
9 primeros meses	1.434,74
9 primeros meses	1.374,95
6 primeros meses	1.315,17
6 primeros meses	1.255,39
3 primeros meses	1.195,61

ANEXO 3.

IMPORTE HORA ORDINARIA.

Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
13,82	11,40
12,95	10,96
11,94	10,52
11,48	10,08
11,06	9,64
10,73	9,21
10,61	8,77

ANEXO 4.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos	EUR/día
Por Jornada Completa	5,78
Por Media Jornada	2,89

ANEXO 5.

Trabajo Nocturno	EUR/hora
Para todos los grupos profesionales	0,89

ANEXO 6.

CLÁUSULA TRANSITORIA.

Tabla de primas de rendimiento óptimo.

Grupos	División Funcional	Columna 1 1,625%	Columna 2 Total
5	Operarios	0,04	2,29
6	Operarios	0,04	2,24
7	Operarios	0,04	2,21

ANEXO 7.

COMPLEMENTO EX VINCULACIÓN.

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.15, como complemento "exvinculación" previa inclusión de la revisión salarial (0,425%) de 2012, se incrementarán en un 1,2%, lo que supone un incremento total de 1,625%.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de maig de 2017

### ANEXO 8.

#### ANTIGUAS CATEGORÍAS.

Contratados hasta 31.12.99	Complemento ex categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades
Péritos Tec. - Ind Fac. Min	649,19
Practicantes - A.T.S.	649,19
Analista Informática	649,19
Analista Programador	344,89
Delineante Proyectista	103,03
Dibujante Proyectista	103,03
Jefe de Laboratorio	486,48
Jefe de Organiz. 1º	103,03
Jefe de Organiz. 2º	5,54
Jefe de Taller	308,07
Jefe 1º Adminis.	344,89
Jefe 2º Adminis.	5,54
Encargados	115,10
Chófer de camión	60,80
Of.Administrativos 1ª	302,04
Viajante/Ex. de Empresa	302,04
Prof. Informática	749,33
Chófer de turismo	253,98
Almacenista	258,12
Conserje	253,98
Listero	78,90
Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.	114,28
Dependiente Eco.	37,25
Ordenanza	150,02
Portero	150,02
Guarda Jurado	145,88
Vigilante	150,03

### ANEXO 9.

Grupos	División Funcional operarios	EUR/mes
5	Ex Jefe de Equipo	126,79
6	Ex Jefe de Equipo	125,13
7	Ex Jefe de Equipo	123,25

### ANEXO 10.

#### IMPORTE HORAS EXTRA REGULACIÓN ARTÍCULO 51 BOLSA HORARIA.

Grupos	Hora extra normal	Hora extra festiva, domingo y nocturna	Hora regularización. Artículo 51	Hora bolsa horaria. Recargo 50%
1	14,51	15,20	16,58	6,91
2	13,60	14,24	15,54	6,47
3	12,54	13,14	14,33	5,97
4	12,05	12,62	13,77	5,74
5	11,61	12,16	13,27	5,53
6	11,27	11,80	12,88	5,36
7	11,14	11,67	12,73	5,30

#### DIETAS.

Dieta Completa: 26,30 EUR.

Media Dieta: 13,15 EUR.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

Gran Invalidez: 29.370,11 EUR.

Incapacidad permanente absoluta: 20.495,21 EUR.

Muerte: 26.079,49 EUR.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2016 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de maig de 2017

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

TABLAS SALARIALES 2017.

(Aplicables con efectos desde el 1 de enero del año 2017).

ANEXO 1.

Grupo profesional	División funcional	Salario convenio EUR/mes	Pagas extra EUR/mes	Total año 2016 EUR/año
1	Técnicos	1.918,05	1.918,05	26.852,64
2	Técnicos	1.797,39	1.797,39	25.163,43
3	Técnicos	1.658,14	1.658,14	23.213,98
3	Operarios	1.658,14	1.658,14	23.213,98
3	Empleados	1.658,14	1.658,14	23.213,98
4	Operarios	1.593,11	1.593,11	22.303,60
4	Empleados	1.593,11	1.593,11	22.303,60
5	Operarios	1.535,00	1.535,00	21.489,94
5	Empleados	1.535,00	1.535,00	21.489,94
6	Operarios	1.489,51	1.489,51	20.853,19
6	Empleados	1.489,51	1.489,51	20.853,19
7	Operarios	1.472,78	1.472,78	20.618,96
7	Empleados	1.472,78	1.472,78	20.618,96
8	Operarios	-	-	-
8	Grum 16 años	894,36	894,36	12.521,03
8	Grum 17 años	935,08	935,08	13.091,10
8	C. Formación 1r año	710,17	710,17	9.942,37
8	C. Formación 2º año	773,80	773,80	10.833,13
8	C. Formación 3r. Año	889,61	889,61	12.454,54
8	Empleados	-	-	-
8	Aspirante 16 años	890,07	890,07	12.461,02
8	Aspirante 17 años	921,79	921,79	12.905,05
8	C. Formación 1r año	710,17	710,17	9.942,37
8	C. Formación 2º año	773,80	773,80	10.833,13
8	C. Formación 3r. Año	889,61	889,61	12.454,54

ANEXO 2.

SALARIO CONVENIO. NUEVO INGRESO.

Duración período adaptación	Salario convenio EUR/mes
12 primeros meses	1.582,27
12 primeros meses	1.521,42
9 primeros meses	1.460,56
9 primeros meses	1.399,70
6 primeros meses	1.338,85
6 primeros meses	1.277,99
3 primeros meses	1.217,13

ANEXO 3.

IMPORTE HORA ORDINARIA.

Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
14,07	11,60
13,18	11,16
12,16	10,71
11,68	10,26
11,26	9,82
10,92	9,37
10,80	8,93

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de maig de 2017

### ANEXO 4.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos	EUR/día
Por Jornada Completa	5,88
Por Media Jornada	2,94

### ANEXO 5.

Trabajo Nocturno	EUR/hora
Para todos los grupos profesionales	0,90

### ANEXO 6.

#### CLÁUSULA TRANSITORIA.

Tabla de primas de rendimiento óptimo.

Grupos	División Funcional	Columna 1 1,625%	Columna 2 Total
5	Operarios	0,04	2,33
6	Operarios	0,04	2,27
7	Operarios	0,04	2,24

### ANEXO 7.

#### COMPLEMENTO EX VINCULACIÓN.

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.15, como complemento "exvinculación" previa inclusión de la revisión salarial (0,425%) de 2012, se incrementarán en un 1,2%, lo que supone un incremento total del 1,625%.

### ANEXO 8.

#### ANTIGUAS CATEGORÍAS.

Contratados hasta 31.12.99	Complemento ex categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades
Péritos Tec. – Ind. Fac. Min	660,88
Practicantes - A.T.S.	660,88
Analista Informática	660,88
Analista Programador	351,09
Delineante Proyectista	104,89
Dibujante Proyectista	104,89
Jefe de Laboratorio	495,23
Jefe de Organiz. 1º	104,89
Jefe de Organiz. 2º	5,64
Jefe de Taller	313,61
Jefe 1º Adminis.	351,09
Jefe 2º Adminis.	5,64
Encargados	117,18
Chófer de camión	61,89
Of. Administrativos 1ª	307,47
Viajante/Ex. de Empresa	307,47
Prof. Informática	762,82
Chófer de turismo	258,55
Almacenista	262,77
Conserje	258,55
Listero	80,32
Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.	116,34
Dependiente Eco.	37,92
Ordenanza	152,72
Portero	152,72
Guarda Jurado	148,51
Vigilante	152,73

Dimecres, 17 de maig de 2017

### ANEXO 9.

Grupos	División Funcional operarios	EUR/mes
5	Ex Jefe de Equipo	129,07
6	Ex Jefe de Equipo	127,38
7	Ex Jefe de Equipo	125,47

### ANEXO 10.

#### IMPORTE HORAS EXTRA REGULACIÓN ARTÍCULO 51 BOLSA HORARIA.

Grupos	Hora extra normal	Hora extra festiva, domingo y nocturna	Hora regularización. Artículo 51	Hora bolsa horaria. Recargo 50%
1	14,77	15,47	16,88	7,03
2	13,84	14,50	15,82	6,59
3	12,77	13,38	14,59	6,08
4	12,27	12,85	14,02	5,84
5	11,82	12,38	13,51	5,63
6	11,47	12,02	13,11	5,46
7	11,34	11,88	12,96	5,40

### DIETAS.

Dieta Completa: 26,77 EUR.

Media Dieta: 13,39 EUR.

### VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

Gran Invalidez: 29.898,77 EUR.

Incapacidad permanente absoluta: 20.894,13 EUR.

Muerte: 26.548,92 EUR.

### JORNADA.

La jornada laboral para el año 2017 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

Dimecres, 17 de maig de 2017

ANEXO 3.

TABLA RESUMEN CONDICIONES DE VIAJE Y DESPLAZAMIENTO.

Concepto:	Síntesis:	Descrito en:
Autorización de desplazamiento:	Valida autorización verbal Director General o Administrador.	11.1
Autorización de viaje:	Necesaria autorización escrita firmada por Director General o Administrador.	5.2
Alojamiento:	Utilización de hoteles en régimen de alojamiento y desayuno concertados por la empresa, o en su defecto estancia en hoteles de categoría no superior a 3 estrellas en España y países de la UE y 4 estrellas en otros países.	7
Medios de transporte:	Medios de transporte: Se dará preferencia al avión sobre cualquier otro medio de transporte. Rutas definidas para destinos básicos del Grupo KME (Florencia, Osnabruck, etc.).	6.1
	Avión: - Utilización de líneas aéreas de bajo coste cuando exista esa posibilidad. - Vuelos nacionales o países de la UE.: siempre en clase turista. - Vuelos otros países Europa continental: ≤ 5 horas de vuelo: en clase turista. > 5 horas de vuelo: en clase preferente. - Vuelos transcontinentales: en clase preferente, excepto viajes reg. especial. Tren: - Primera clase o coche cama (con ducha individual) excepto en trenes de alta velocidad (AVE, TGV, Eurostar) en clase turista.	6.2
Cobertura de gastos de viaje:	Coche: - Coche de alquiler: categoría "compacto". - Coche propio: solo en circunstancias especiales (necesaria autorización escrita firmada por el Director General o Administrador). La Empresa declina expresamente toda responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para viajes.	6.3
	Prevía presentación de facturas/tickets	10
Cobertura de kilometraje:	Pagado por la empresa previa justificación. Tarifa aplicable: - 0,23 EUR/km si: a) Precio del diésel: de 0,50 EUR/l a 1,19 EUR/l. b) Precio de la gasolina: de 0,70 EUR/l a 1,39 EUR/l. - 0,25 EUR/km si: a) Precio del diésel: de 1,20 EUR/l a 1,79 EUR/l. b) Precio de la gasolina: de 1,40 EUR/l a 1,99 EUR/l	10.4
Gastos de representación:	Necesario detalle en la factura de personas invitadas y visado del Director General o Administrador.	10.6
Limites deducción fiscal por gastos de manutención y kilometraje:	Se consideraran gastos normales (no sujetos a retención fiscal en nómina) las asignaciones que no superen: Manutención: con presentación de factura. Kilometraje: 0,19 EUR/Km.	12
Provisión de fondos: (Anticipos a empleados)	Viajes: - Máximo de 180 EUR/día completo para viajes en España y países de la UE. - Máximo de 360 EUR/día completo para viajes a otros países.	9
	Desplazamientos: - Necesidad de anticipo e importe del mismo a determinar por el Director General o Administrador. Condiciones no aplicables si se dispone de tarjeta de crédito de empresa.	11.2
Seguros:	Cobertura para caso de invalidez o muerte a solicitar de agencia de viajes o mediante compra de billetes con tarjeta VISA.	6.4
Liquidación de gastos de viaje y desplazamiento:	Desglose detallado de gastos de viaje totales y pagados por la Empresa (con VISA o mediante cargo directo), adjuntando todos los justificantes de gastos (imprescindible lugar, fecha, nombre del establecimiento y NIF del proveedor en todos los casos). En los casos que sea posible recibir factura, ésta debe contener además los datos de facturación de la empresa (nombre, dirección y NIF).	10.8; 11.4
Otros asuntos:	- Estancias en viaje superiores a 3 semanas sin condiciones especiales a determinar por el Director General o Administrador.	3.2
	- Utilización tarjeta crédito de la empresa restringida a gastos de hospedaje, manutención y transporte, quedando prohibido su uso para gastos personales.	9
	- Propinas en hoteles y restaurantes a cargo del empleado.	10.7

1. Objeto.

Regulación de las condiciones de viaje y desplazamiento.

2. Ámbito de aplicación.

Todo el personal de KME Spain, SAU.



Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### 3. Definición de viaje.

Se entenderá por "viaje" toda aquella salida del lugar de trabajo habitual que suponga una distancia superior a 300 Km. (ida y vuelta) y que conlleve la necesidad de pernoctar en municipio distinto del lugar de trabajo habitual.

#### 3.1. Viaje en régimen ordinario.

Con carácter general, el viaje efectuado, tanto en España como en el extranjero, cuya duración no sea superior a 3 semanas.

#### 3.2. Viaje en régimen especial.

Aquel viaje cuya duración sea superior a 3 semanas o que las circunstancias que en el concurren requieran este tratamiento excepcional.

Característica fundamental de este tipo de viajes es que deberán regirse, en cuanto a su tramitación y liquidación, mediante condiciones pactadas entre el empleado y el director general o administrador de la empresa, las cuales se harán constar por escrito, para que sean conocidas y tenidas en cuenta a la hora de realizar los distintos trámites que correspondan. Se consideraran incluidos en esta categoría los viajes transcontinentales.

### 4. Definición de desplazamiento.

Se entenderá por desplazamiento aquella salida del punto habitual de trabajo, que no cumpla ambos requisitos establecidos en el punto 3. Los desplazamientos no tienen derecho a gastos de manutención.

### 5. Trámites previos a la realización de un viaje.

#### 5.1. Aplicación.

Todos los trámites que a continuación se describen son aplicables y exigibles a todos los "viajes en régimen ordinario" definidos en el punto 3.1.

#### 5.2. Instrucción y autorización.

Como cualquier otra actividad encaminada a satisfacer una necesidad de la Empresa, se debe entender que todo viaje se inicia por una orden o instrucción por vía jerárquica, tanto sea esta explícita, como implícita en un sistema de delegación de funciones. Los términos en los que va a ser realizado el viaje deberán ser previamente autorizados por el Director General o Administrador de la Empresa, cumplimentando el impreso en el que posteriormente se habrá de realizar la liquidación de los gastos por el empleado.

En ningún caso los empleados podrán supervisar y/o autorizar sus propios gastos.

### 6. Transporte.

#### 6.1. Medios de transporte.

Todos los viajes se realizarán a través de alguno de los siguientes medios:

- Avión.

- Tren.

- Vehículo de alquiler (o vehículo privado previa autorización por el Director General o Administrador de la empresa. La empresa declina expresamente toda responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para viajes.

La elección deberá basarse en los criterios de coste más bajo, medio más rápido e itinerario más directo, combinados con las opciones más convenientes, tales como kilométricos, billetes de ida y vuelta, etc.

Como norma general, se utilizará el avión con preferencia sobre cualquier otro medio de transporte.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### 6.2. Billetes de avión y tren.

En el caso de billetes de avión a destinos nacionales o de países de la Unión Europea, se utilizará siempre la clase económica ("turista") líneas aéreas de bajo coste, billetes cruzados, etc.). Si el destino del viaje es un país Europeo continental no miembro de la Unión Europea, se utilizará la clase económica ("turista") en vuelos inferiores a 5 horas, y clase preferente("business") en vuelos de mayor duración.

En el caso de billetes de avión en rutas transcontinentales (destinos en América, Asia, Oceanía), se utilizara la clase preferente ("business"), excepto en caso de viajes en régimen especial.

En los viajes en tren, se utilizará primera clase o coche cama (con ducha individual) excepto entrenes de alta velocidad (AVE, TGV, Eurostar, IC Intercity) en los que se utilizará siempre la clase económica ("turista").

### 6.3. Utilización de vehículo.

En el caso de alquiler de vehículos para transporte, o para desplazamiento en el lugar de destino, las reservas habrán de hacerse con las compañías concertadas con la empresa y dentro de los límites de categoría de vehículo establecidos en la Tabla Resumen.

En aquellos casos en que se requiera la utilización de un vehículo privado para el viaje, esta deberá ser autorizada por escrito por el Director General o Administrador de la empresa. La empresa declina expresamente cualquier responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para viajes.

### 6.4. Seguros.

Todo empleado prestará especial atención a tener debidamente cubiertos los riesgos derivados del viaje, y en particular, y sobre todo, cuando para el transporte se utilice vehículo privado. La compensación por gastos de locomoción por Km. recorrido asume incluido el seguro a todo riesgo del vehículo y la cobertura ilimitada por responsabilidad civil en caso de accidente. La empresa declina expresamente cualquier responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para viajes.

Independientemente de la cobertura legal vigente en materia de seguridad social y seguro de accidentes, se solicitará cobertura adicional a la agencia de viajes con que se contraten los billetes. Adicionalmente, se podrá obtener cobertura a través de la compra de billetes con tarjeta VISA.

### 7. Alojamiento.

El alojamiento será en régimen de alojamiento y desayuno en hoteles de categoría no superiora 3 estrellas (o escala similar) en los viajes dentro del territorio nacional, utilizándose habitaciones de tipo normal (individual o doble para uso individual). En los viajes al extranjero, el alojamiento será de categoría no superior a 4 estrellas (o escala equivalente).

### 8. Manutención.

Los gastos de manutención establecidos cubren el desayuno, la comida y la cena en el lugar de destino del viaje, debiendo ajustarse a criterios de austeridad y estando documentados a través de facturas.

Cuando durante un viaje se encuentren presentes en una comida 2 o más empleados del Grupo KME, se admitirá como justificante una factura por el total del importe, acompañada de una relación de comensales.

### 9. Provisión de fondos (anticipos).

El empleado podrá solicitar y obtener, si se le autoriza el viaje, un anticipo a cuenta para hacer frente a los gastos que en el mismo se produzcan, dentro de las limitaciones que se establecen en la Tabla Resumen.

El Director General o Administrador de la empresa podrá autorizar la concesión de una tarjeta de crédito a aquellos empleados quienes, por razón de su cargo o puesto de trabajo, deban desplazarse en viaje con frecuencia.

La utilización de la tarjeta de crédito de la empresa se encuentra restringida al pago de gastos de alojamiento, manutención y transporte, quedando tajantemente prohibida su utilización para gastos personales. La pérdida o robo de moneda en efectivo, de enseres particulares o de justificantes de gasto no será reembolsada por la empresa en ningún caso.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### 10. Tipificació de gastos de viaje.

Se contemplarán los siguientes conceptos de gasto de viaje, siempre que sean debidos, estrictamente a razones de trabajo, y debidamente justificados mediante comprobantes válidos (imprescindible lugar, fecha, nombre del establecimiento y NIF del proveedor en todos los casos).

#### 10.1. Gastos de alojamiento.

Se entienden como tales los relativos a hotel, incluyendo el desayuno. Los gastos de alojamiento habrán de justificarse en todos los casos, presentando las facturas correspondientes.

#### 10.2. Gastos de comunicaciones.

Se entienden como tales los relativos a comunicaciones telefónicas y/o envío/recepción de facsímiles, excepto cuando el empleado disponga de un teléfono móvil de la Empresa, en cuyo caso deberá evitar hacer uso, en la medida de lo posible, de otros teléfonos de pago, especialmente en hoteles.

#### 10.3. Gastos de manutención.

Se entienden como tales los relativos a restaurantes, dentro de los parámetros establecidos en la Tabla Resumen.

#### 10.4. Gastos de transporte.

Se entienden como tales los gastos de billetes de avión y tren, así como de alquiler de vehículos.

En el caso de vehículo propio, para el cálculo del coste del kilometraje se tomará siempre la ruta más corta (indicada en mapas oficiales actualizados de carretera), abonándose el importe resultante de la aplicación del coste por kilómetro establecido en la Tabla Resumen, con el límite máximo del importe del billete de avión para el mismo destino. La Empresa declina expresamente cualquier responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para viajes.

#### 10.5. Gastos de desplazamiento en viaje.

Se entienden como tales los derivados de los desplazamientos en los lugares de destino del viaje, siempre que se realicen en medios públicos de transporte (metro, autobús, taxi). En caso de utilización de vehículo propio para el viaje, el kilometraje de desplazamiento local se incluirá conjuntamente con el kilometraje de transporte, debiendo detallarse lo correspondiente a cada concepto en el apartado de "Observaciones".

#### 10.6. Gastos de representación.

Se entienden como tales los derivados de atenciones de empleados, por cuenta de la empresa, a personas ajenas a la misma.

#### 10.7. Otros gastos.

Las propinas en hoteles y restaurantes serán a cargo del empleado. En el caso de viajes en avión, los gastos de exceso de equipaje sobre los límites de peso establecidos por cada compañía aérea se reembolsarán únicamente cuando el exceso sea debido al transporte de objetos necesarios para el trabajo o la función encomendada, o cuando el empleado permanezca fuera de su localidad de trabajo durante un periodo superior a 2 semanas.

Cualquier otro gasto de viaje no comprendido en las categorías anteriores requerirá obligatoriamente de autorización escrita del Director General o Administrador de la empresa.

#### 10.8. Liquidación de gastos de viaje.

La liquidación de gastos de viaje tiene como objeto principal el control detallado de los gastos incurridos en concepto de viajes y desplazamientos. En ella han de figurarse todos los gastos de viaje originados y justificados, dentro de los límites establecidos en la Tabla Resumen.

Dimecres, 17 de maig de 2017

Toda liquidación se practicará, de forma individualizada, y por cada viaje que el empleado realice, de tal manera que en la misma no podrán incluirse gastos efectuados por otros acompañantes, sean o no empleados del Grupo KME. Las liquidaciones habrán de realizarse en un periodo máximo de 2 semanas, a contar desde la fecha de regreso del viaje.

No se autorizará ningún viaje, ni se reembolsaran gastos de viaje, si previamente no se han liquidado viajes anteriores pendientes. Toda liquidación de gastos de viaje deberá ir acompañada de los comprobantes de gasto que correspondan para su correcta justificación y autorización, los cuales deberán estar suficientemente claros y, en el caso de viajes al extranjero, valorados en moneda nacional a un único tipo de cambio actualizado. Las liquidaciones de gastos de viaje que incumplan los requisitos establecidos para su cumplimentación estarán especialmente sujetas a posterior comprobación por el departamento de administración de la empresa. El reembolso de los gastos de viaje efectivamente pagados por el empleado y debidamente justificados se realizará en la moneda nacional. Se adjunta modelo de liquidación de gastos de viaje (ANEXO 1). En el caso de anticipos en provisión de fondos en moneda extranjera, la empresa no admitirá ninguna devolución de divisa pasadas 2 semanas desde la fecha de regreso del viaje para el cual se concedió el anticipo.

### 11. Desplazamientos.

Se entenderá por "desplazamiento" toda aquella salida del lugar de trabajo habitual que suponga una distancia inferior a 300 Km. (ida y vuelta) y sin necesidad de pernoctar en municipio distinto del lugar de trabajo habitual.

#### 11.1. Instrucción y autorización.

Al objeto de facilitar al máximo la agilidad funcional, la autorización para que un empleado pueda, por razones de su trabajo, desplazarse desde el centro donde habitualmente presta sus servicios a otro lugar, será establecida verbalmente por el Director General o Administrador de la Empresa.

En aquellos casos en que se requiera la utilización de un vehículo privado para el desplazamiento, ésta deberá ser autorizada por escrito por el Director General o Administrador de la Empresa. La Empresa declina expresamente cualquier responsabilidad civil y/o penal por la utilización de vehículo privado para desplazamientos.

#### 11.2. Provisión de fondos (anticipos).

Siempre que fuese necesaria provisión de fondos en metálico para afrontar gastos de desplazamiento, se solicitará a la administración, siguiendo las directrices que se establecen en la tabla resumen.

#### 11.3. Tipificación de gastos de desplazamiento.

Se considerarán como gastos de desplazamiento únicamente los de locomoción y de representación, previa presentación de comprobantes válidos (imprescindible lugar, fecha, nombre del establecimiento y NIF del proveedor en todos los casos).

#### 11.4. Liquidación de gastos de desplazamiento.

Toda liquidación de gastos de desplazamiento se practicará, de forma individualizada, por cada desplazamiento que el empleado realice, de tal manera que en la misma no podrán incluirse gastos efectuados por otros acompañantes, sean o no empleados del Grupo KME.

Las liquidaciones habrán de realizarse lo antes posible, y en cualquier caso en un periodo máximo de 2 semanas, a contar desde la fecha del desplazamiento. No se autorizará ningún desplazamiento, ni se reembolsarán gastos de desplazamiento, si previamente no se han liquidado desplazamientos anteriores pendientes. Toda liquidación de gastos de desplazamiento deberá ir acompañada de los comprobantes de gasto que correspondan para su correcta justificación y autorización, los cuales deberán estar suficientemente claros.

Las liquidaciones de gastos de desplazamiento que incumplan los requisitos establecidos para su cumplimentación estarán especialmente sujetas a posterior comprobación por el departamento de administración de la empresa.

Se adjunta modelo de liquidación de gastos de desplazamiento.

(Consultar documento original).

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

### 12. Liquidación fiscal.

La liquidación fiscal de los gastos de viaje y/o de desplazamiento corresponde al departamento de administración de la empresa.

La empresa podrá efectuar las deducciones fiscales pertinentes a cada empleado de su nómina por la parte de gastos de manutención y kilometraje que exceda de los límites oficiales de deducción fiscal (publicados por el Ministerio de Economía y Hacienda), los cuáles se reflejan en la Tabla Resumen.

Dimecres, 17 de maig de 2017

ANEXO 4.

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal (BOE de 10 de mayo de 2013), sustituido por el Convenio colectivo estatal de la industria, tecnología y los servicios del sector del metal (BOE de 11 de agosto de 2016), de acuerdo con la siguiente transcripción:

Artículo 1. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables 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 la mencionada afiliación, de cualquier 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 los trabajadores ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo que prevé la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 bis del presente Convenio colectivo estatal de la Industria, tecnología y los servicios del sector del Metal.

8. Se considerará una transgresión de la buena fe contractual y un incumplimiento laboral muy grave la revelación a terceros de información respecto a la estructura del negocio, metodología, procedimiento, productos, o cualquier otra información cuyo revelación pudiera lesionar los intereses de KME, así como aquella información relacionada con encargos concretos recibidos de la compañía o relacionados con los clientes o distribuidores de la misma que pudiera lesionar los intereses de estos. La realización de dicha conducta podrá ser sancionada con el despido disciplinario, con independencia de la interposición de cualesquiera otras acciones de naturaleza indemnizatoria o compensatoria por los daños que se causen.

9. Las marcas, nombres comerciales, logotipos y modelos de utilidad de KME son de la exclusiva propiedad de esta. En consecuencia, se considerará una transgresión de la buena fe contractual y un incumplimiento laboral muy grave la realización, por cuenta propia o de terceros, de conductas atentatorias contra dicha propiedad. La conducta descrita podrá ser sancionada con el despido disciplinario, con independencia de la interposición de cualesquiera otras acciones de naturaleza indemnizatoria o compensatoria por los daños que se causen.

Artículo 2. 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 periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos 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.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de manera inapropiada con el resto de los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios de datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no comporte ningún perjuicio para la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda ocasionar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

### Artículo 3. Faltas graves.

Se considerarán 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 periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro días alternos durante el periodo 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 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 ocupado en dicha utilización pueda desprenderse un desistimiento o abandono de las funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante la negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo del uso de los mencionados medios o sistemas informáticos.
- e) El abandono del servicio o del lugar de trabajo sin causa justificada, aunque sea por un breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de higiene y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de la persona de quien se dependa orgánica y jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la reciba, un riesgo para la vida o para la salud, o bien sea por abuso de autoridad.



Dimecres, 17 de maig de 2017

---

- i) La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre quede ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comporte riesgo de accidente para las personas.
- j) 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.
- k) La reincidencia en la comisión de una falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) 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, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aunque sea ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o si constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando dicho incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 4. 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 periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo no justificada durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 lugar de comando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio grave a la empresa o a los compañeros de trabajo, 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 peleas, 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) La violación de secretos de obligada confidencialidad, como el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, relevándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se puedan ocasionar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia o imprudencia en el trabajo que ocasione accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio muy grave para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que impliquen riesgo para la vida o salud del mismo, o bien sea debido al abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en la que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante. En el supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, ello supondrá una situación agravada de la misma.

n) Acoso moral (mobbing), entendido éste como toda aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esta persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un mal progresivo y continuado en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravada el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se entiende como tal cualquier conducta realizada en función de alguna de las mencionadas 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 y segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de dicho incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o para terceros.

q) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, responsables o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

### Artículo 5. 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 ocupación y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

### Artículo 6. Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Dimecres, 17 de maig de 2017

---

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara 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.

Barcelona, 14 de març de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès