BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
Diputació Barcelona

Divendres, 2 de juny de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Witte y Sola, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014772012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Witte y Sola, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juny 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 Witte y Sola, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014772012007) 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 WITTE Y SOLA, SA, PARA LOS AÑOS 2016-2018.

Capítulo I.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa Witte y Solà, SA, de Sant Fost de Campsentelles y a los trabajadores/as (en adelante trabajadores) de su plantilla.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, centro de trabajo de Sant Fost de Campsentelles comprendidos en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del Art. 1º.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes negociadoras, independientemente de su publicación oficial.

Su duración será de tres años, es decir desde 01.01.2016 hasta el 31.12.2018.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes se efectuará con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Se habrá de formalizar la denuncia por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y empresariales que lo suscribieron y ante la autoridad laboral competente consignando los puntos que se quieren modificar.

Artículo 6. Prórroga.

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio dentro del plazo de tres meses, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en la forma reglamentaria, éste se entenderá prorrogado por un período anual, por tácita reconducción y así, sucesivamente, a cada vencimiento anual. En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de inicio del año que se trate, los salarios vigentes por aplicación de este Convenio deben gozar del incremento que expresamente se pacte.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

A dichos efectos se deja constancia, que teniendo los acuerdos económicos alcanzados, entre otros mayor incremento las partidas de la retribución variable y traslado de parte de la retribución al salario base, a todos los efectos se conviene que efectuará el computo de todas las partidas retributivas, con independencia de su naturaleza, y con valoración global y en un conjunto unitario.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán en cualquier caso como derechos adquiridos "ad personam", las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipuladas de este Convenio y esta garantía se mantendrá a título exclusivamente individual.

Artículo 9. Compensación, absorción.

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, (art. 26.5 del ET) sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio y en el pacto de estructura salarial.

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

Se estará, en todos los conceptos salariales, a lo establecido en el pacto de estructura salarial que tienen suscrito empresa y representación legal de los trabajadores.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respetando siempre el pacto de estructura salarial que tienen suscrito empresa y representación legal de los trabajadores. Y a dichos efectos se deja constancia, que teniendo los acuerdos económicos alcanzados, entre otros mayor incremento las partidas de la retribución variable y traslado de parte de la retribución variable al salario base, a todos los efectos se conviene que efectuará el computo de todas las partidas retributivas, con independencia de su naturaleza, y con valoración global y en un conjunto unitario.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Artículo 10. Concurrencia de convenios.

La representación de los trabajadores y de la empresa firmante del presente Convenio se comprometen, durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros Pactos colectivos de carácter general.

Artículo 11. Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en este Convenio se tendrá en cuenta expresamente todo lo dispuesto tanto en la legislación laboral general como específica y en concreto lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de la industria metal gráfica de Cataluña, publicado en Diario Oficial de la Generalitat, de 19 de noviembre de 2015, (núm. 7001) 3-11-2015 así como subsidiariamente, el texto del Convenio de la Ordenanza laboral para la industria metalgráfica aprobada por Orden Ministerial de 1 de diciembre de 1971, que seguirá expresamente vigente entre las partes, mientras no haya sido modificada o dejada sin efecto por legislación posterior a su promulgación o por acuerdo entre las partes.

Capítulo II.

Organización del trabajo.

Artículo 12. Dirección y control del trabajo.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección de ésta y, en consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

a) Calificación del trabajo, el sistema actualmente existente.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.

c) La adjudicación de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.

d) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de los utillajes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

El sistema para el personal afectado por cambios de organización del trabajo será el actualmente vigente y que en su día suscribieron empresa y trabajadores de mutuo acuerdo y que ha venido siendo actualizado a nivel de tablas.

f) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan, en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

g) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

En caso de disconformidad con la modificación de la organización del trabajo, se actuara de conformidad con los trámites legales establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 13. Deberes y derechos del trabajador.

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre ellas, el cuidado y limpieza de los útiles, máquinas y herramientas, de su puesto de trabajo, así como la contribución en la mejora de la productividad.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo habitual. No obstante, con carácter excepcional, se estará en situaciones extraordinarias a lo que establece la Ordenanza laboral del sector aprobada por orden ministerial de 1 de diciembre de 1971, en su artículo 41, último, en concreto, en lo dispuesto para relevos continuados.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario, en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación de la entidad.

6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada.

7. Ser consultados, a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

9. Los trabajadores tienen derecho a que la empresa les dote de un local adecuado para periodos de comida y descanso, que reúna las condiciones legalmente establecidas.

Capítulo III.

Clasificación profesional movilidad funcional.

Artículo 14. Definición de las categorías profesionales.

Se proseguirá la creación de grupos profesionales, conforme a la descripción de puestos de trabajo según explicación efectuada en la reunión, siguiendo como referencia el Manual de valoración del TLC. Se establece como plazo máximo para la creación de los mencionados grupos el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de en la misma categoría profesional, nivel salarial, o grupo profesional, cuando las necesidades de organización de la producción así lo demanden, facilitándole la formación adecuada.

Trabajos de categoría superior. La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Durante este periodo el trabajador percibirá un complemento salarial por realización de trabajos de categoría superior a fin de ajustar su retribución al puesto que efectivamente desempeña.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho en un periodo de dos años, salvo en los casos de sustitución de trabajadores con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado y hasta un máximo de 30 meses para estas especiales situaciones en las que, transcurridos 30 meses realizando trabajos de categoría superior, consolidará la categoría.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría o nivel superior durante más seis meses, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

Trabajo de nivel inferior. Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Capítulo IV.

Contratación, ascensos, ceses y excedencias.

Artículo 16. Contratos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Estableciéndose a continuación la duración de los contratos que se detallan a continuación:

1. Contrato eventual por circunstancia de la producción.

La duración de este contrato podrá ampliarse a 12 meses dentro de un período de 18 meses.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje.-

La duración mínima no podrá ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.

3. Contrato de prácticas.

La duración mínima no podrá ser inferior a seis meses ni máxima de dos años. La retribución para el primer año será de 60% y para el segundo año del 75%.

Artículo 17. Ascensos, promociones y contrataciones.

Hasta la negociación de los grupos profesionales, se estará en su integridad a lo establecido en el Convenio para la Industria metal gráfica de Catalunya, publicado en el DOGC de 17 de noviembre de 2005 (núm. 4512) y a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 18. Período de prueba.

Se estará a lo previsto en el art. 14 del ET, conviniendo que podrá concertar por escrito período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguiente:

Nivel Salarial:

- Nivel 1 al 6: 1 mes.

- Nivel 7 al 13: 2 meses.

- Nivel 11 al 17: 6 meses.

Artículo 19. Preaviso de cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Nivel Salarial:

- Nivel 1 al 6: 1 mes.

- Nivel 7 al 13: 2 meses.

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

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Artículo 20. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria para cuidar de hijos gozarán de preferencia idéntica a la de los excedentes forzosos, siempre que soliciten el reingreso por escrito y con el mínimo de treinta días de antelación.

Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos que hayan sido oficialmente declarados en situación de gran Invalidez, tendrán derecho a solicitar para esta causa una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo.

La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y la reincorporación, si es oportuna, se deberá solicitar a la empresa por escrito con un mes de antelación, al menos, a la fecha de fin de su goce.

En caso de que coincidieran dos o más miembros de una familia prestando servicios en la misma empresa, solo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

En el caso de accidentes o enfermedades graves, ya sean de larga duración –entendiendo por tales los que cursen con un mínimo de seis (6) meses o que se hallen situación de enfermedad aguda muy grave o terminal, tanto del cónyuge, como de padres o hijos, exclusivamente, el trabajador tendrá derecho a una excedencia voluntaria especial de hasta seis (6) meses de duración –que podrá disfrutar en uno o varios tramos mensuales, siempre en vida del paciente, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Se entenderá enfermedad aguda muy grave o terminal, cuando exija hospitalización por un periodo superior a un mes o cuando se precise la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Capítulo V.

Jornada.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral para los años 2016 a 2018 será de 1.752 horas anuales según el calendario de la empresa.

Los trabajadores disfrutarán de 4 horas de licencia retribuida para asuntos propios, por ello, la jornada laboral efectiva de cada trabajador pasará a ser de 1748 horas anuales. Las licencias de las que disponen deberán solicitarse al menos con 48 horas de antelación y su concesión quedará condicionada al mantenimiento de la actividad productiva. A petición del trabajador se podrá acumular bianualmente la licencia de las 4 horas anuales, de libre disposición (4 horas + 4 horas) pudiéndose disfrutar de 8 horas continuadas. Para el personal de oficinas, se ajustará en el calendario y jornada específica existente.

Artículo 22. Distribución de la Jornada.

El calendario laboral y el horario de trabajo se elaborarán por la Empresa y se negociarán cada año con los representantes legales de los trabajadores, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

La distribución de la jornada a lo largo del año podrá ser irregular en función de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo aconsejen, a fin de que se adapte tanto cuanto sea posible a la estacionalidad de los productos.

Ello podrá plantearse tanto en el propio calendario laboral anual cuanto en cualquier otro momento posterior a su elaboración, en función de las necesidades que puedan presentarse.

A tal efecto, la Empresa argumentará por escrito a la representación legal de los trabajadores las causas por las que interesa la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación o disminución de la jornada de trabajo habitual. Este trámite deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 5 días naturales, siendo así que, de lograrse acuerdo expreso, se estará a los propios términos del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

En otro caso, intervendrá en mediación el Tribunal Laboral de Catalunya -a requerimiento de cualquiera de las partes- por plazo máximo de otros 5 días naturales más. De no alcanzarse tampoco acuerdo expreso ante el mismo, la decisión de la Empresa al respecto será ejecutiva a partir del onceavo día natural del trámite.

La propuesta de la empresa deberá respetar en todo caso los siguientes límites:

- Unos máximos de 10 horas ordinarias efectivas de trabajo al día y 48 a la semana.

Por acuerdo con la representación legal del personal o, en su defecto por acuerdo entre las partes, estos módulos podrán ampliarse hasta 12 horas ordinarias efectivas de trabajo al día y 60 a la semana:

- Un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas.

- Un descanso semanal de 2 días, a computar en períodos de hasta 2 meses.

Por acuerdo con la representación legal del personal o, en su defecto, por acuerdo entre las partes, el referido módulo de cómputo podrá ampliarse hasta un período de 4 meses:

- El número total de días de vacaciones anuales establecidos y las fiestas laborales oficiales, y.

- La duración de la jornada ordinaria efectiva anual de trabajo fijada en el Convenio.

Artículo 23. Flexibilidad coyuntural (Personal adscrito al proceso productivo).

Con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa por motivos o necesidades de producción podrá modificar las jornadas de los trabajadores, mediante la creación de bolsa horaria de 120 horas/año (equivalente a 15 días laborables). En el supuesto de que la empresa precise ampliar jornada, a nivel individual, previamente se deberá haber aplicado los seis días correspondientes al pacto de disponibilidad.

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Cuando por aplicación del presente artículo, se reduzcan o amplíen las jornadas laborales del mes, el trabajador/a percibirá la retribución integra mensual que le hubiese correspondido como si no se hubiese producido la citada variación.

De cada trabajador se llevará registro individual de las horas trabajadas de más y de las horas trabajadas de menos, a fin de controlar el saldo de horas a conforme a lo recogido en el presente artículo.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas, durante todos los días del año, excepto los días festivos oficiales en el calendario laboral de WYS y los de vacaciones previstos también según calendario de la empresa.

Y el/la trabajador/a podrá solicitar días a cuenta de su bolsa individual positiva, cuya concesión estará condicionada a que se pueda mantener la actividad productiva. Caso de saldo negativo de horas por parte del trabajador la empresa requerirá al trabajador para que preste servicios atendiendo a necesidades de producción.

A efectos de la recuperación de jornadas el comunicado, tanto por parte del trabajador, como de la empresa se deberá anunciar con 7 días naturales de antelación, salvo pacto o acuerdo en contra.

Por aplicación de lo establecido en este artículo el número de horas realizadas por el trabajador durante siete días consecutivos no podrá ser superior a 48 horas en total.

La recuperación de jornada por norma se efectuará dentro de cada año natural, no obstante teniendo en cuenta el objetivo de posibilitar tanto al trabajador, como a la empresa, mejor programación de la recuperación de las jornadas según interés del trabajador y necesidad la empresa, en el supuesto de que la regularización prevista no pueda realizarse dentro del año natural, éste plazo se prorrogará de forma automática hasta el 31 de diciembre 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 el trabajador siempre tendrá en derecho al descanso a la horas trabajadas de más incluso en el supuesto de que se superarse el 31 de diciembre del año siguiente.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Cuando por aplicación de lo Convenido en el presente apartado deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente 70,00 EUR por día de flexibilidad trabajado.

Todo lo indicado en el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

La empresa se compromete a aplicar lo recogido en el presente apartado siguiendo criterios de equidad.

Capítulo VI.

Retribuciones.

Artículo 24. Características de la retribución.

El sistema retributivo de aplicación a los trabajadores de la empresa es el suscrito en el Acta de acuerdo sobre estructura salarial, de fecha 18 de febrero de 2014.

El mismo está compuesto por los siguientes conceptos:

1. Estructura básica:

- Salario Base. Es el establecido en el Anexo I, que se acompaña y se suscribe en prueba de conformidad.

a) Complemento personal sustitutorio.

b) Plus de asistencia y puntualidad.

c) Plus de asistencia y puntualidad.

d) Incentivos.

e) Plus de nocturnidad.

f) Horas extraordinarias.

g) Paga por disponibilidad.

h) Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

i) Participación de beneficios.

j) Incentivos mermas de fabricación.

k) Incentivos resultados.

2. Estructura adicional:

a) Complemento por reestructuración de nóminas (C.R.N.).

b) Plus personal consolidado (P.P.C.).

c) Pluses funcionales por desempeño (P.F.D.).

d) Complemento personal de mejora (C.P.M.).

3.- Estructura complementaria:

a) Premio de vinculación.

b) Dietas.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

c) Plus personal.

d) Otros conceptos.

Artículo 25. Incrementos salariales.

1. Incremento para 2016: Para el año 2016, los salarios de las tablas de 2015 se incrementarán en un 0,5% según importes recogidos en anexo I del Convenio. El incremento del 0,5% se aplicara sobre todas las columnas del anexo I y II del año 2015.

De igual modo se aplicarán las revisiones correspondientes para los años 2017 y 2018 según los porcentajes recogidos a continuación:

2. Incremento para 2017: Las tablas salariales de 2016, se revisaran en el 1,0%. Si el IPC registrado por el INE durante el año 2017, superase el 1% pactado, se revisará en la diferencia hasta el indicado IPC, con el tope máximo de revisión adicional 0,3%.

3. Incremento para 2018: La tablas salariales del 2017 se revisarán en el 1,2%. Y si el IPC registrado por el INE durante el año 2018, supera el 1,2 % pactado se revisará en la diferencia hasta el indicado IPC, con el tope máximo de revisión adicional 0,3%.

En ningún supuesto la revisión de los años 2017 y 2018, podrá ser superior al 1,3% y 1,5% respectivamente.

La revisión se aplicará sobre las tablas salariales de anexos 1, 2 y de incentivos en el mismo procedimiento que el efectuado en la última revisión salarial.

Capítulo VII.

Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 26. Vacaciones.

El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a 31 días de vacaciones anuales retribuidas, de los que al menos 21 días naturales se disfrutarán en verano y de forma ininterrumpida, quedando los otros 10 días naturales restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año. No obstante, se procurará en todo momento garantizar las necesidades productivas de la empresa.

Artículo 27. Bolsa especial de vacaciones.

El trabajador que cese en la Empresa por cualquier causa que no sea el despido disciplinario no recurrido o declarado procedente, la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados o el fallecimiento tendrá derecho a disfrutar, antes de su baja, de unas vacaciones especiales de 2 meses de duración, si su antigüedad en el servicio fuera superior a 15 años.

La duración de estas vacaciones especiales será de 3 meses para el personal que acredite una antigüedad de 25 o más años al servicio de la Empresa.

En los supuestos de cese autorizado en expediente de regulación de empleo, este beneficio se mantendrá en sus propios términos sólo cuando la indemnización a percibir por el trabajador fuera la estrictamente legal, disminuyendo paralelamente hasta desaparecer, en su caso, si la indemnización pactada excediese de la anterior -en cómputo global- hasta el importe de la retribución correspondiente a los 2 o 3 meses de vacaciones especiales a que aquél pudiera tener derecho en función de lo dispuesto en el epígrafe anterior.

En ningún caso se tendrá en consideración a estos efectos el importe de la liquidación final de partes proporcionales y haberes a practicar.

Excepcionalmente, no procederá el percibo del importe recogido en el presente artículo en los supuestos de despidos o extinciones en los que empresa y el trabajador alcancen acuerdo transaccional conviniendo indemnización superior al importe aquí recogido.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Se estará en su integridad al pacto suscrito entre las partes y, en cualquier caso, a lo dispuesto en la legislación vigente. Se une como anexo denominado "permisos y licencias" los supuestos de permisos existentes y sus condiciones.

Capítulo VIII.

Código de Conducta.

Artículo 29. Faltas y sanciones.

Se estará en su integridad a lo establecido en la legislación laboral vigente, Estatuto de los trabajadores, y en concreto a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica de Cataluña, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad, de 19 de noviembre de 2015 (núm. 7001) 3.11.2015 y a la Ordenanza laboral para la industria metalgráfica aprobada por orden Ministerial de 1 de diciembre de 1971.

Capítulo IX.

Mejoras sociales.

Artículo 30. Ayuda escolar.

Para la percepción de la ayuda escolar en la empresa sólo será requisito imprescindible la presentación del documento que acredite que el hijo/a de que se trate se halla matriculado/a en una guardería o centro escolar, ya sean públicos, privados o concertados.

Los límites de los que se considere edad escolar, entendiéndose por tal el periodo comprendido entre el ingreso en la guardería y la fecha en que se cumplan los 16 años de edad.

En el supuesto de que los dos miembros de la pareja trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de la Ayuda.

La asignación de este concepto personal con el que no se haya tenido en cuenta el mismo a la hora de negociar sus totales condiciones retributivas, se efectuará compensando su importe del Complemento Personal de Mejora.

El importe para los años de vigencia del Convenio será de 15,41 EUR mensuales por cada hijo en edad escolar.

Artículo 31. Ayuda por minusvalía.

Los trabajadores beneficiarios de la prestación por minusvalía de hijos concedida por la Seguridad Social percibirán, paralelamente, de la empresa la cantidad de 101,00 EUR mensuales por cada hijo discapacitado, en los mismos casos y condiciones establecidos en la normativa vigente para estos supuestos.

Artículo 32. Ayudas por incapacidad permanente y defunción.

La empresa garantizará a su personal la percepción de la suma de 15000,00 EUR brutos en los siguientes supuestos:

- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual que comporte la baja definitiva del trabajador en la plantilla de la Empresa.

- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

- Gran Invalidez.

- Muerte.

Los distintos grados de Incapacidad mencionados en el epígrafe anterior deberán hallarse legalmente reconocidos de conformidad con la normativa vigente de Seguridad Social.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Capítulo X.

Principio de igualdad y no discriminación.

Artículo 33. Formalización.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 34. Acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española) o el de intimidad (artículo 18.1 de la misma), ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona (artículo 10.1 de la citada norma fundamental).

Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad (aunque se manifieste, precisamente, a través de ella) cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo (con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos). En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual, y.

En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo (las mujeres) en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su status como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

Artículo 35. Concepto del acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa -o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

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

Artículo 36. El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso -constitutivo de un auténtico chantaje sexual-, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de "quid pro quo".

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

En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquéllas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario -persona física-, los directivos de la Empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir, de alguna forma, en la decisión empresarial afectante -clientes, proveedores, etc.-.

Artículo 37. El acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

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

Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 32 pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la persona afectada.

Artículo 38. Diligencias informativas previas.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito (firmado por el sujeto pasivo) donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la Empresa, especialmente encaminadas (además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas) a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical de los trabajadores, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de la misma para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente, en la propia denuncia.

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

Durante este proceso (que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 7 días) guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 39. Resolución.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio regulado en el Convenio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la Empresa.

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

Capítulo XI.

Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

Conscientes de la necesidad impulsar y contribuir en la mejora de la prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan crear un marco adecuado en el que a través del diálogo social entre empresa y los representantes de los trabajadores, se desarrollen propuestas que permitan consolidar una cultura preventiva encaminada a eliminar o minimizar los riesgos para las personas.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Trabajar en comisión conjuntamente con el comité de Seguridad y Salud, y la empresa de prevención contratada por WyS al efecto, a fin de detectar y establecer procedimientos específicos para situaciones personales y creación de canales para la comunicación, participación y consulta en materia de Seguridad social y Salud.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

La empresa asumirá el mantenimiento de los uniformes, según necesidades.

La empresa facilitará los EPI's necesarios para el desempeño del trabajo. Su reposición se ajustará a las necesidades del puesto y uso del EPI, debiendo velar el trabajador por el manteniendo y uso adecuado de los mismos.

Artículo 42. Mejora de prestaciones.

La Empresa abonará a su personal el 60% de la base reguladora de IT durante los 3 primeros días de la primera baja médica del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Asimismo, la Empresa complementará las prestaciones económicas que tengan que abonar por accidente de trabajo hasta el 100% de la base reguladora, en los siniestros ocurridos dentro de la jornada laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera del mismo -desempeñando tareas encomendadas por la propia Empresa-, si como consecuencia de dichos accidentes se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Asimismo y para el resto de supuestos se complementará hasta el 100% de la base reguladora en todos los accidentes laborales, con excepción de los "in itinere", desde el primer día de baja y hasta transcurridos 60 días, esto es, hasta un máximo de 60 días.

Capítulo XII.

Régimen disciplinario.

Artículo 43. Expediente contradictorio.

Para proceder a la sanción de las faltas graves y muy graves en que el personal haya podido incurrir será preceptiva la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia al interesado a fin de que pueda alegar cuanto a su defensa considere oportuno.

De las actuaciones practicadas se dará cuenta, simultáneamente, a los representantes legales del personal así como al Delegado Sindical correspondiente, en su caso.

Artículo 44. Tipificación.

La denuncia falsa -en el ámbito de las relaciones laborales- se entenderá constitutiva de falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado.

Capítulo XIII.

Derechos sindicales.

Artículo 45. Crédito horario.

Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acordar la acumulación de dichas horas entre integrantes de una misma candidatura sindical, comunicándolo previamente por escrito a la Empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Capítulo XIV.

Comisión paritaria.

Artículo 46. Comisión paritaria.

1. La Comisión paritaria entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión paritaria serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de la empresa.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones.- La Comisión paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

- Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

b) Convocatoria.- La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días contados a partir del requerimiento.

Si, cumplido dicho término, la Comisión paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores.- Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos.- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

5. Plazos de actuación.

La Comisión paritaria deberá resolver las consultas realizadas en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de que no alcancen acuerdo o no resuelva la comisión paritaria, o no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento acudir a las instancias que estimen conveniente, en cualquier supuesto en caso de discrepancia las partes podrán acordar someterse a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, o a la instancia que consideren oportuna.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Capítulo XV.

Inaplicación condiciones establecidas en el convenio.

Artículo 47. Inaplicación condiciones de trabajo.

1. Las condiciones establecidas en el Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten a las materias reguladas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

3. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio.

5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (T.L.C.), Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposición adicional.

Medidas de conciliación de la vida personal y familiar y planes de igualdad de oportunidades.

Conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social, y asumen el compromiso de constitución de comisión de igualdad antes del 30 de septiembre de 2016.

Disposiciones finales.

Primera. Las partes manifiestan su propósito, ante cualquier discrepancia, de someterse a la mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Continua en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062017000198

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2016.

Áreas Funcionales		Salario Base Convenio (Artículo 33)	Salario Base Convenio (Artículo 33)	Plus Asistencia y Puntualidad (Artículo 35)	Plus Carencia Incentivos (Artículo 36)	Complemento gratificaciones extraord. (Artículo 38)
Categorías Profesionales	Nivel Salarial	Anual EUR	Mensual EUR	Mensual EUR	Mensual EUR	Paga EUR
Personal obrero						
Aprendiz de primer año	NS.01	8.991,08	642,22	64,22	98,62	40,74
Aprendiz de segundo año	NS.02	10.615,92	758,28	75,83	116,46	48,13
Aprendiz de tercer año	NS.03	12.245,66	874,69	87,47	134,32	55,48
Auxiliar de fábrica	NS.04	14.757,82	1.054,13	105,41	161,51	144,24
Especialista de segunda	NS.05	15.129,10	1.080,65	108,07	165,57	147,86
Especialista de primera	NS.06	15.474,06	1.105,29	110,53	169,36	151,26
Oficial de tercera	NS.07	15.823,64	1.130,26	113,03	173,19	154,65
Oficial de segunda	NS.08	16.487,80	1.177,70	117,77	180,45	161,15
Oficial de primera	NS.10	17.947,02	1.281,93	128,19	196,42	175,39
Oficial de primera especial	NS.13	18.991,28	1.356,52	135,65	207,83	185,61
Encargado de Sección	NS.14	19.843,04	1.417,36	141,74	217,16	193,97
Portero / Guarda / Sereno	NS.05	15.129,10	1.080,65	108,07	165,58	147,86
Almacenero	NS.07	15.823,64	1.130,26	113,03	173,19	154,65
Personal administrativo						
Aspirante de primer año	NS.01	8.991,08	642,22	64,22	98,62	40,74
Aspirante de segundo año	NS.02	10.615,92	758,28	75,83	116,46	48,13
Aspirante de tercer año	NS.03	12.245,66	874,69	87,47	134,32	55,48
Auxiliar de oficina	NS.07	15.823,64	1.130,26	113,03	173,19	154,65
Oficial de segunda	NS.08	16.487,80	1.177,70	117,77	180,45	161,15
Oficial de primera	NS.10	17.947,02	1.281,93	128,19	196,42	175,39
Oficial de primera especial	NS.13	18.991,28	1.356,52	135,65	207,83	185,61
Jefe de segunda	NS.14	19.843,04	1.417,36	141,74	217,16	193,97
Jefe de primera	NS.15	20.537,58	1.466,97	146,70	224,77	200,74
Telefonista / Ordenanza	NS.05	15.129,10	1.080,65	108,07	165,58	147,86
Personal técnico						
Delineante-dibujante proyectista de tercera	NS.09	16.640,40	1.188,60	118,86	182,12	162,67
Delineante-dibujante proyectista de segunda	NS.11	18.047,54	1.289,11	128,91	197,52	176,42
Delineante-dibujante proyectista de primera	NS.12	18.750,62	1.339,33	133,93	205,21	183,26

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Áreas Funcionales		Salario Base Convenio (Artículo 33)	Salario Base Convenio (Artículo 33)	Plus Asistencia y Puntualidad (Artículo 35)	Plus Carencia Incentivos (Artículo 36)	Complemento gratificaciones extraord. (Artículo 38)
Categorías Profesionales	Nivel Salarial	Anual EUR	Mensual EUR	Mensual EUR	Mensual EUR	Paga EUR
Técnico de organización	NS.10	17.947,02	1.281,93	128,19	196,42	175,39
Jefe de organización / maestro encargado	NS.15	20.537,58	1.466,97	146,70	224,77	200,74
Titulado de grado medio	NS.16	20.586,02	1.470,43	147,04	225,30	201,22
Titulado de grado superior	NS.17	27.894,58	1.992,47	199,25	305,28	272,66

CVE-Núm. de registre: 062017000198

ANEXO 2.

TABLAS SALARIALES 2016.

Áreas Funcionales/Categorías Profesionales	Nivel Salarial	Complemento Reestructuración Nómina (CRN) Mensual EUR	Horas Extras Hora EUR	Horas Sábados/Festivos Horas EUR	Plus Nocturnidad Mensual EUR
Personal obrero					
Auxiliar de fábrica	NS.04	-	11,47	16,13	15,72
Especialista de segunda	NS.05	77,24	12,47	17,43	15,82
Oficial de tercera	NS.06	94,00	12,58	17,54	16,33
Oficial de tercera calidad	NS.07	150,88	12,58	17,54	16,33
Oficial de segunda	NS.08	83,47	14,24	19,10	17,26
Oficial de primera	NS.10	111,77	15,42	20,58	18,22
Oficial de primera especial	NS.13	99,16	15,61	20,77	23,01
Personal administrativo					
Auxiliar de oficina	NS.07	73,64	12,58	17,54	16,33
Oficial de segunda	NS.08	101,70	14,24	19,10	17,26
Oficial de primera	NS.10	109,79	15,42	20,58	18,22
Oficial de primera especial	NS.13	-	15,61	20,77	23,01

Paga disponibilidad bruto anual 2016: 979,34 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

ANEXO.

TABLA INCENTIVOS 2016.

Actividad	% Rendimiento Absoluto	Of. 1ª Especial EUR/hora	Oficial 1ª EUR/hora	Oficial 2ª EUR/hora	Oficial 3ª EUR/hora	Especialista 2ª EUR/hora	Aux. Fábrica EUR/hora
101	62,07	2,46	2,29	2,08	1,97	1,86	1,71
102	62,69	2,51	2,34	2,12	2,00	1,90	1,74
103	63,30	2,53	2,38	2,14	2,02	1,91	1,75
104	63,91	2,57	2,41	2,18	2,05	1,94	1,78
105	64,53	2,59	2,43	2,20	2,08	1,96	1,81
106	65,14	2,64	2,47	2,25	2,11	1,98	1,84
107	65,76	2,66	2,49	2,26	2,13	2,00	1,86
108	66,37	2,70	2,52	2,30	2,16	2,02	1,89
109	66,99	2,74	2,54	2,33	2,19	2,05	1,90
110	67,60	2,77	2,57	2,37	2,22	2,08	1,93
111	68,22	2,80	2,60	2,39	2,24	2,10	1,95
112	68,83	2,83	2,63	2,42	2,26	2,11	2,05
113	69,45	2,85	2,66	2,45	2,28	2,12	2,16
114	70,06	2,88	2,69	2,47	2,31	2,15	2,18
115	70,67	2,92	2,72	2,49	2,33	2,17	2,20
116	71,29	2,96	2,75	2,52	2,37	2,19	2,22
117	71,90	2,99	2,78	2,54	2,39	2,21	2,24
118	72,52	3,02	2,81	2,56	2,41	2,23	2,26
119	73,13	3,06	2,84	2,58	2,43	2,25	2,28
120	73,75	3,10	2,87	2,60	2,46	2,27	2,30
121	74,36	3,13	2,90	2,62	2,49	2,29	2,32
122	74,98	3,16	2,93	2,64	2,52	2,31	2,34
123	75,59	3,19	2,96	2,66	2,55	2,33	2,37
124	76,21	3,22	2,99	2,68	2,58	2,35	2,39
125	76,82	3,25	3,02	2,71	2,61	2,38	2,41
126	77,43	3,28	3,06	2,74	2,64	2,40	2,43
127	78,05	3,31	3,10	2,77	2,67	2,42	2,45
128	78,66	3,34	3,13	2,80	2,70	2,44	2,47
129	79,28	3,37	3,16	2,83	2,73	2,46	2,49
130	79,89	3,40	3,19	2,86	2,76	2,48	2,51
131	80,51	3,43	3,22	2,89	2,79	2,50	2,53
132	81,12	3,46	3,25	2,92	2,82	2,52	2,55
133	81,74	3,49	3,28	2,95	2,85	2,54	2,57

CVE-Núm. de registre: 062017000198

ANEXO.

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.

Motivo	Tiempo	Observaciones	Justificación a aportar
Matrimonio propio	15 días naturales	Se comienza a contar desde el mismo día en que se produce el enlace.	Fotocopia Libro Familia
Constitución de Pareja de hecho	15 días naturales	Sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, en cuyo caso se reducirá a 3 años.	Certificado de inscripción en registro civil o ayuntamiento
Matrimonio de padres, hijos o hermanos	1 día natural		Fotocopia Libro Familia o cualquier otro justificante conforme se ha casado hermano, hijo, etc.
Nacimiento de hijos (incluida cesárea), acogimiento y adopción	3 días naturales. Si existe desplazamiento, 1 o 2 días naturales más.	En caso de cesárea no será acumulable con un permiso de ingreso u hospitalización.	Fotocopia del libro de Familia
Nacimiento de nietos (incluida cesárea), acogimiento y adopción	1 día natural		Justificante del nacimiento
Permiso por paternidad	13 días ininterrumpidos (sumados al permiso por nacimiento de hijos)	Se deberá preavisar a la empresa al menos con 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio, salvo que el permiso se disfrute el día inmediatamente posterior al permiso por nacimiento de hijo.	Fotocopia del Libro de Familia
Lactancia	1 h. diaria dividida en dos fracciones de ½ h. o reducción de jornada en ½ h. durante 9 meses.	Antes de la finalización del descanso por maternidad, la trabajadora podrá solicitar la acumulación de la ½ h. en jornadas enteras que se disfrutaran a continuación de la finalización del descanso de maternidad. Si es el padre quien lo solicita deberá aportar comunicado de la empresa de su pareja conforme no disfruta dicho permiso	Comunicación de la solicitud del permiso indicando la modalidad elegida.
Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos	3 días naturales. Si existe desplazamiento, 1 o 2 días naturales más.		Certificado de defunción o Esquela/ Recordatorio
Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos	3 días naturales. Si existe desplazamiento, 1 o 2 días naturales más. (ver aclaraciones)	Se entenderá por enfermedad grave la que afecte a órganos vitales y/o implique riesgo para la vida del paciente	Aportación del justificante de ingreso u hospitalización del familiar
Enfermedad grave de hermanos, abuelos o nietos	2 días naturales. Si existe desplazamiento,1 o 2 días naturales más.(ver aclaraciones)	Se entenderá por enfermedad grave la que afecte a órganos vitales y/o implique riesgo para la vida del paciente	Aportación del justificante de ingreso u hospitalización del familiar
Accidente u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos	2 días naturales. Si existe desplazamiento,1 o 2 días naturales más (ver aclaraciones)	Cuando la intervención sea de cirugía ambulatoria, pernoctando en el domicilio, se concederá sólo 1 día natural y siempre que se trate del acompañante. Cuando la intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, precise reposo domiciliario, se concederán dos días. No se considerará hospitalización ni intervención en las pruebas médicas rutinarias y/o análisis clínicos.	Aportación del justificante médico donde conste el acompañante y el familiar intervenido. El reposo domiciliario, deberá justificarse con la recomendación médica.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	Es obligatorio comunicar a la Empresa el cambio de domicilio que efectúe el trabajador	Aportación del nuevo empadronamiento o factura empresa de mudanzas.
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable (Citaciones Judiciales)	Tiempo indispensable		Fotocopia de la Citación y justificación de asistencia
Derecho de sufragio: Presidentes, vocales, interventores y apoderados	Según normativa vigente		Aportación citación. Justificante de asistencia

CVE-Núm. de registre: 062017000198

Motivo	Tiempo	Observaciones	Justificación a aportar
Representantes de los trabajadores (Crédito Horario)	Según normativa vigente	Por cuestiones organizativas, deberá solicitarse tan pronto como se conozca la necesidad indicando tiempo previsto.	En la justificación se deberá indicar el motivo del crédito sindical (reunión ordinaria, seguridad laboral, et.)
Negociación Colectiva	Tiempo necesario	Por cuestiones organizativas, se deberá solicitar tan pronto como se conozca la necesidad indicando tiempo previsto	
Delegados de Prevención	Tiempo necesario	Por cuestiones organizativas, deberá solicitarse tan pronto como se conozca la necesidad indicando tiempo previsto	
Asistencia Visita Médica de Especialistas de la Seguridad Social	Por el tiempo necesario		Justificante sellado por el médico indicando hora de visita.
Asistencia a Visitas médica de Especialistas de libre elección y/o para el acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años o minusválidos (en este caso sin límite de edad)	Hasta un máximo de 16 horas año	Incluye las visitas al médico de cabecera	Justificante sellado por el médico indicando hora de visita

PERMISOS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDOS.

Motivo	Observaciones	Justificación a aportar
Gestiones Bancarias	La concesión y recuperación de las horas, está sujeta a necesidades organizativas.	Se deberá solicitar el permiso y cumplimentar impreso: Solicitud Permisos y Licencias
Carnet de Conducir	Deberá solicitarse al superior inmediato. La concesión y recuperación de las horas está sujeta a necesidades organizativas.	Cumplimentar impreso: Solicitud Permisos y Licencias
Renovación DNI	La concesión y recuperación de las horas, está sujeta a necesidades organizativas.	Se deberá solicitar el permiso y cumplimentar impreso: Solicitud Permisos y Licencias
Indisposición del trabajador	En caso de no poder asistir al trabajo se deberá avisar al superior inmediato a fin de realizar los ajustes oportunos.	Justificante visita médica Se tendrá en cuenta para el cómputo de las 16 horas de médicos si se aporta justificante médico conforme le recomienda reposo Si se trata de un día completo se recomienda alta y baja.
Notario, abogado, Registro Civil	Deberá solicitarse al superior inmediato mediante la cumplimentación del documento solicitud de Permisos y Licencias. La concesión está sujeta a necesidades organizativas.	

Nota: Todo permiso o licencia aun siendo retribuido deberá ser solicitado al superior inmediato tan pronto se tenga conocimiento de ello. La solicitud se hará mediante la cumplimentación del impreso Solicitud de Permisos y Licencias.

- Se equipara el matrimonio canónico tanto civil, cuanto a la constitución de pareja estable por convivencia matrimonial de dos personas (en ambos casos, ya sean del mismo o distinto sexo). Estas situaciones deberán acreditarse mediante certificados.

- Los grados de parentesco lo serán tanto por consanguinidad como afinidad.

- Si se da el caso que una misma persona es ingresada más de una vez por la misma patología en un período corto de tiempo, el trabajador no podrá volver a coger dicho permiso.

- Desplazamientos: Si el desplazamiento supera los 150 km se amplía la duración 1 día, si supera los 500 km. Se amplía a 2 días (se contabiliza desde el domicilio del trabajador).

- En lo no previsto en este artículo, se aplica el Estatuto de los Trabajadores y Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CVE-Núm. de registre: 062017000198

- Queda derogado el artículo 45 de la Ordenanza laboral para la Industria Metalgráfica.

- En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante siempre que esto no implique incremento de días laborales de permiso. (El derecho nace desde el día del hecho causante).

Barcelona, 18 de gener de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000198