



RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Empowering Knowledge Services, SLU per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08101962012017).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Empowering Knowledge Services, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'abril de 2017, 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 Empowering Knowledge Services, SLU per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08101962012017) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMPOWERING KNOWLEDGE SERVICES, SLU PARA LOS AÑOS 2017-2022

Capítulo 1 **Ámbito del Convenio**

Sección 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo negociado por la Comisión Negociadora constituida a tal efecto y formada por la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la empresa Empowering Knowledge Services, SLU, asesorados por UGT, y de otra parte la representación de la empresa, obliga a todos los empleados de la misma, así como a la propia empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Sección 2. Cláusulas de garantía

Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2017, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5. Denuncia y revisión

5.1 La denuncia para la revisión o prórroga deberá realizarse por escrito con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

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

5.3 Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del convenio acompañarán un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

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

5.4. Las partes vendrán obligadas llegada la fecha del 31 de diciembre de 2022 a revisar las condiciones del presente Convenio colectivo. Con esta finalidad, se deberán reunir en el plazo de 1 mes (a partir del 31 de diciembre de 2022), a fin de determinar los incrementos que pudieran corresponder si fuera el caso.

Sección 3. Compensación, garantía personal y absorción

Artículo 6. Compensación

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

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

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por la empresa 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.

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

Artículo 7. Absorción

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

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

Sección 4. Comisión Paritaria

Artículo 8. Interpretación

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

Artículo 9. Composición

9.1 La Comisión Paritaria se compondrá de un total de 6 miembros (3 por parte de la empresa y 3 por la representación de los trabajadores).

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

9.3 La Comisión, podrá utilizar ocasional o de forma permanente, los servicios de asesores. Los asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Artículo 10. Funciones

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

- a) La interpretación de la totalidad del Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.

c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes. Esta conciliación deberá intentarse dentro del plazo de 7 días a contar desde la petición de intervención de la comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido ese plazo sin que se lleve a cabo la conciliación, la parte promotora podrá iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

d) La designación de árbitros para la resolución de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo en aquellos supuestos en que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

g) Todas aquellas que se deriven de las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo.

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

Artículo 11. *Domicilio*

11.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la empresa.

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

11.3 Los trabajadores y la empresa podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

EKS. Parque de Negocios Mas Blau I. C/ de la Garrotxa, 6-8, 1ª planta, 08820 El Prat de Llobregat, Barcelona

Artículo 12. *Sumisión de cuestiones a la Comisión*

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

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

Capítulo 2 **Organización del trabajo**

Sección 1. Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 13. *Norma general*

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 14. *Comisión Paritaria sobre clasificación profesional*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de clasificación

profesional, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales, del Convenio colectivo de Empowering Knowledge Services, SLU.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

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

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 6 miembros (3 por parte de la empresa y otros 3 por parte de la representación legal de los trabajadores), así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario a requerimiento de cualquiera de las partes.

Artículo 15. *Facultades de la dirección*

15.1 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.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- d) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- e) 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 la norma de aplicación.
- f) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo 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, 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 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.

Artículo 16. *Obligaciones de la dirección de empresa*

Son obligaciones de la dirección de empresa:

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

- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los 3 meses anteriores.
- c) 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.
- d) 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 17. Norma general

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

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

17.3 Con carácter general las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 18. Momentos

18.1 La organización del trabajo en la empresa se podrá llevar 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.

18.2 La empresa prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 19. Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los 4 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 20. 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 21. Análisis de rendimientos

21.1 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.

21.2 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 22. *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.

Artículo 23. *Plantillas*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades.

Artículo 24 *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 25. *Adaptación a los puestos de trabajo*

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

- a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
 - Formación adecuada.
 - Experiencia necesaria.
 - Acomodación al puesto de trabajo.
 - Interés suficiente.
 - Calidad del material utilizado.
 - Cambios en los factores de medio ambiente.
 - Eficacia de las herramientas.
 - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Sección 3. Clasificación profesional

Artículo 26. *Norma general*

26.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo de Empowering Knowledge Services, SLU, basada en grupos profesionales, consta de 4 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos, debiendo el trabajador ser adscrito a un grupo profesional, y asignándose el salario de grupo establecido para el mismo.

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

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

26.2 La dirección de empresa podrá, fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

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

26.4 Los grupos profesionales serán los indicados a continuación:

Grupo I Dirección	
Nivel A	Titulados grado superior
Nivel B	Titulados de grado medio

Grupo II Administrativos	
Nivel A	Jefes administrativos y equivalentes
Nivel B	Jefes de primera
Nivel C	Jefes de segunda
Nivel E	Oficiales de primera
Nivel F	Oficiales de segunda y telefonista-recepcionista
Nivel G	Auxiliares administrativos

Grupo III Técnicos	
Nivel A	Coordinadores de equipo (team leader)
Nivel B	Ayudantes coordinador
Nivel C	Consultores y auditores
Nivel D	Desarrolladores aplicaciones (project manager)
Nivel E	Ayudantes desarrolladores aplicaciones
Nivel F	Operadores y soporte aplicaciones informáticas
Nivel G	Diseñadores/delineantes senior (3 o más años antigüedad en puesto)
Nivel H	Diseñadores/delineantes junior (menos de 3 años de antigüedad en puesto)

Grupo IV Oficios varios/Especialistas	
Nivel A	Oficiales de primera
Nivel B	Oficiales de segunda

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

Capítulo 3 Contratación y empleo

Artículo 27. Contratación

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

Artículo 28. Medidas para el fomento del empleo y modalidades de contratación

Al objeto de favorecer el empleo se promocionará en la medida de lo posible 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 la normativa vigente en cada momento.

La empresa estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación en lo relativo a las modalidades de contratación.

Artículo 29. *Período de prueba*

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

- Grupos profesionales 1 y 3: máximo 2 meses.
- Grupo profesional 2: máximo 1 mes.
- Grupo profesional 4: máximo 15 días.

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

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

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

Artículo 30. *Ascensos*

30.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, serán de libre designación por la dirección de la empresa.

30.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios de formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por 2 vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 31. *Movilidad funcional*

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

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña, acreditadas mediante informe médico de la sanidad pública o Mutua de AT y EP. La dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, comité de seguridad y salud laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá, siempre que sea posible, a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.
- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

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

Artículo 32. *Ceses*

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

- Grupos profesionales 1 y 3: 2 meses.
- Grupo profesional 2: 1 mes.
- Grupo profesional 4: 15 días.

32.2 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.

32.3 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.

Capítulo 4 Condiciones económicas

Sección 1. Retribución mínima

Artículo 33. Norma general

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

Los trabajadores percibirán la retribución establecida en función de su grupo profesional según el anexo I de este Convenio colectivo en concepto de salario convenio. La cantidad indicada en el mencionado anexo, se percibirá por 14 mensualidades, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

Artículo 34. Igualdad de condiciones

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

Sección 2. Otras retribuciones. Primas e incentivos

Artículo 35. Reglas generales

35.1 La empresa podrá adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

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

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

35.4 La empresa podrá revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

35.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación.

Artículo 36. Revisión salarial

Para el año 2017, las partes convienen un incremento sobre el salario base y el plus convenio recogido en el presente Convenio colectivo, equivalente a un 1,5% respecto de las tablas que se venían aplicando. De ese 1,5%, un 1,2% será incremento real, y el 0,3% se detraerá de la "mejora voluntaria" que se pudiera venir percibiendo.

Para el año 2018, 2019 y 2020, se aplicará un incremento real sobre las tablas del respectivo año anterior y sobre los mismos conceptos recogidos en el párrafo anterior, con el tope del 1,6%. En el caso de que el

IPC real estatal al final del año, superara el 1,6%, la diferencia se detraerá del concepto "mejora voluntaria".

Para el año 2021, se acuerda un incremento topado al 1,8% en las mismas condiciones contempladas en los dos párrafos anteriores, detrayéndose el exceso de la "mejora voluntaria", en el caso de que el IPC real estatal a final del año superara ese tope.

Artículo 37. *Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*

37.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 1, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

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

37.3 La cuantía convenida en el anexo 1 comprende y cubre las 3 circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen 1, 2 o los 3 supuestos.

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

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

Artículo 38. *Plus de trabajos nocturnos*

38.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas. Este plus será satisfecho en aquellos casos en los que el empleado prestara servicios de forma habitual (turnos) en esa franja horaria, sin haber sido contratado expresamente para realizar su trabajo de forma habitual en el turno de noche. En caso de que tuviese derecho al percibo del plus, éste, se abonará a razón de un 15% del salario anual (salario base y plus convenio) que le corresponda por grupo y nivel profesional, reflejado en tablas para su categoría y dividido por 12 mensualidades.

38.2 Cuando un trabajador hubiese sido contratado para prestar servicios expresamente en el turno de noche, percibirá el importe resultante de la fórmula indicada en las tablas salariales de este Convenio en concepto de "plus nocturnidad"

Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad*

39.1 Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en 12 mensualidades naturales, más 1 paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

39.2 Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la paga extra de julio, y el segundo a los de la paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos 1 unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a 31 (1 mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán 2 unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por el trabajador.

39.3 Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 40. *Horas extraordinarias*

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

40.2 La retribución de las horas extraordinarias, tanto ordinarias como las realizadas en domingo o festivos, se efectuará según los importes recogidos en las tablas anexas a este Convenio.

40.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los 6 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 6 meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 41. *Complemento de antigüedad*

41.1 Se suprime el complemento de antigüedad para todos aquellos empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo de empresa, y manteniéndolo tan solo como "condición más beneficiosa a extinguir", a aquellos empleados, que en el momento de la entrada en vigor del presente redactado, reuniesen las condiciones para devengarlos, y en los términos que se indican a continuación.

41.2 Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en 5 trienios del 5% cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; 3 trienios siguientes del 10% cada uno, y un último trienio del 5% del indicado salario.

41.3 No obstante, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

41.4 Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Capítulo 5 **Tiempo de trabajo**

Sección 1. Jornada y calendario

Artículo 42. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 43. *Calendario*

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

Sección 2. Flexibilidad

Artículo 44. *Flexibilidad estructural*

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

Artículo 44. Flexibilidad coyuntural

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

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

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

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

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "regularización bolsa horaria" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono.

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

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

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

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% del valor de la hora ordinaria según el salario base, por hora trabajada en dichos días.

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

Sección 3. Vacaciones

Artículo 45. Vacaciones

45.1 Todos los trabajadores que presten servicios para la empresa disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que la empresa pueda aplicar a sus trabajadores. Por otra parte, la empresa en el caso de que se llegara a implantar el disfrute de 2 o más meses de jornada intensiva, o bien, que conceda a sus empleados el disfrute de 2 o más días no laborables, aunque fueren "recuperables", adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

45.2 Las vacaciones darán inicio siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

45.3 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo 6 Permisos y excedencias

Artículo 46. *Permisos especiales retribuidos*

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

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

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada 5 años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.
- b) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante 2 días laborables en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con 1 día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) 1 día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) 2 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 2 días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante 3 días 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 5 días.
- i) Durante 1 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 período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Artículo 47. *Acumulación horas lactancia*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 48. *Paternidad*

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores según redacción dada por el RDL 2/2015, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 49. *Excedencias*

49.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a 5 años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

49.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo 1 de ellos podrá disfrutar de este derecho.

49.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a 1 año, ni superior a 5. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya 2 o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 50. *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.

Siempre que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de 5 años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

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

Artículo 51. *Bajas por incapacidad temporal*

En los supuestos de baja por incapacidad laboral bien sea esa por contingencia común, o profesional, siempre justificada con el correspondiente parte emitido por el servicio público de salud o mutua de accidentes con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, al trabajador se le complementará el salario hasta el 100% de lo que le correspondiera en situación de alta, por un máximo de 7 días y por 1 única baja sea ésta contingencia común o profesional.

Artículo 52. *Visitas al médico*

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Catalán de la Salud, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año para uso exclusivo y personal del propio empleado y otras 16 horas adicionales que podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Capítulo 7

Paros improductivos o por riesgo inminente de accidente

Artículo 53. *Paro por riesgo inminente de accidente*

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Capítulo 8

Salidas, dietas, viajes y quebrantos de moneda

Artículo 54. *Salidas, viajes y dietas*

Se estará a lo dispuesto en lo reflejado en las tablas adjuntas.

Artículo 55. *Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales*

55.1 La empresa observará la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

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

55.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado 2 monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

55.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que la empresa facilitará cada año a sus trabajadores, como mínimo, 1 mono de trabajo o prenda similar.

55.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 56. *Derechos sindicales de los trabajadores*

56.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

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

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

56.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a la empresa que la misma le descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, la empresa efectuará la detracción durante períodos de 1 año.

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

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho 1 de ellos.

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

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

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

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

- a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en el caso de que la empresa superase los 250 trabajadores.

56.2.2 En el caso de que la plantilla superase los 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

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

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por 1 solo delegado sindical.

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

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

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

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

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

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

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

56.2.5 Si así se acordara, previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, la empresa facilitará el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

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

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

56.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por el RDL 2/2015.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de 1 o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

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

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

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las 4 semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

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

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

Capítulo 10 Bilingüismo

Artículo 57. *Bilingüismo*

Todos los anuncios o avisos en la empresa deberán redactarse en castellano y en catalán.

Capítulo 11
Régimen disciplinario

Artículo 58. *Faltas y sanciones*

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

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

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

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

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

- *Faltas leves:*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

- *Faltas graves:*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/ras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

- *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 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.
- b) La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y haya mediado sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

- **Sanciones:**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días. Despido.

- **Prescripción:**

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

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 12 Derecho supletorio

Artículo 59. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá en primer lugar lo establecido en el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, y en segundo lugar, en el Real decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones generales.

Cláusula transitoria primera

Cláusula de inaplicación salarial:

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

La dirección de empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio en Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (BOPB), para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para el segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto año de vigencia, contados a partir de la fecha de publicación de las tablas y anexos salariales del Convenio para cada uno de los años de vigencia.

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

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

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

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

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

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

Condiciones más beneficiosas:

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, vinieran disfrutando de condiciones individuales y/o colectivas más beneficiosas que las contempladas en este texto, seguirán disfrutando de las mismas en calidad de "condición más beneficiosa a extinguir", sin que éstas sean de aplicación para los empleados de nueva incorporación tras la entrada en vigor del convenio. A estos empleados, no se les podrá modificar ninguna de esas condiciones, salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, y únicamente se suprimirán a medida que los empleados que las vinieran disfrutando, causen baja en la empresa.

Disposiciones adicionales:

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

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

2. Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en el Estatuto de los trabajadores según redacción dada por el RDL 2/2015, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir en flexibilidad horaria.

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

3. Coordinación de actividades empresariales:

Se recomienda en las empresas de mantenimiento que para la aplicación del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales se adopten, en la medida de lo posible, los acuerdos que se exponen a continuación:

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

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

La constitución de un Comité de seguridad y salud intercontratas que tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los delegados de prevención de las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

4. El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2017, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

Pactos complementarios:

1. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en la LRJS.

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

2. *Resolución de conflictos*

Las partes firmantes del presente convenio, pactan expresamente el sometimiento al Tribunal Laboral de Catalunya para la resolución de conflictos colectivos o plurales que pudieran producirse, así como de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias del TLC, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, incluidas aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del TRET.

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

3. *Comisión paritaria y de seguimiento*

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se constituirá una Comisión paritaria integrada por 6 representantes (3 por parte de la empresa y 3 por parte de la representación legal de los trabajadores). Esta Comisión actuará sin invadir el ámbito que corresponde a la empresa y, sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, reuniéndose cada vez que lo consideren oportuno cualquiera de las partes integrantes, previa convocatoria con una antelación mínima de 15 días naturales.

La Comisión deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al que se formalizara la consulta.

4. *Inserción de trabajadores con discapacidad*

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

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

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

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

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

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa certificado de excepcionalidad, siendo la legislación aplicable:

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

La dirección de empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la opción adoptada.

5. Política de igualdad

Las partes firmantes del Convenio, tanto empresa como representación legal de los trabajadores, están interesados en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello se establecen los siguientes objetivos:

La constitución de una Comisión para la igualdad, que quedará integrada en la Comisión de Seguimiento del presente Convenio colectivo y que tendrá como finalidad evitar la discriminación y la igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Las conclusiones o acuerdos que se alcancen en esa Comisión, podrán pasar a formar parte del Convenio.

6. Comisión para la prevención de riesgos laborales

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el seno del Convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permitir, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en la empresa.

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

Por todo ello,

Acuerdan:

Primero: Fomentar e impulsar las reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Velar por el cumplimiento de los acuerdos sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente que adopten en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Recabar la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

Segundo: Los objetivos que se proponen son los siguientes:

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva en el ámbito de la empresa.

Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como vigilancia de la salud y medio ambiente.

Seguimiento y estudio de la siniestralidad en la empresa, al objeto de analizar los elementos intervinientes en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.

Tercero: El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto con carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical.

Se reunirá cada 3 meses, o bien a solicitud de cada una de las partes. Los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito y deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

7. Víctimas de violencia de género

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

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

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

8. El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento

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

Concepto

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

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

El acoso sexual de intercambio

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

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

El acoso sexual medioambiental

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

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

Expediente informativo

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

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

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

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

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

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

ANEXO. TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO I. DIRECCIÓN:

Nivel	Grupo I. Dirección	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)
A	Titulados Grado superior	22.298,96	1.380,55
B	Titulados Grado medio	16.106,46	1.006,76

- Hora extra ordinaria: 14,51 EUR
- Hora extra domingo/ festivo: 15,20 EUR

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

Nivel	Grupo II. Administrativos	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)
A	Jefes administrativos y equivalentes	16.587,08	1.034,81
B	Jefes de primera	15.673,96	978,82
C	Jefes de segunda	13.928,92	870,12
E	Oficiales de primera	12.182,23	758,90
F	Oficiales de segunda y telefonista recepcionista	11.123,85	689,83
G	Auxiliares administrativos	9.762,89	605,41

- Hora extra ordinaria: 12,54 EUR
- Hora extra domingo/ festivo: 13,14 EUR

GRUPO III. TÉCNICOS

Nivel	Grupo II. Técnicos	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)
A	Coordinadores de equipo (Team leader)	21.878,83	1.292,35
B	Ayudantes coordinador	15.673,96	978,82
C	Consultores y auditores	12.182,23	758,90
D	Desarrolladores aplicaciones (Project manager)	15.673,96	978,82
E	Ayudantes desarrolladores aplicaciones	12.182,23	758,90

F	Operadores y soporte aplicaciones informáticas	14.034,99	874,40
G	Diseñadores/delineantes senior (3 o más años de antigüedad en puesto)	14.509,80	897,30
H	Diseñadores/delineantes junior (menos de 3 años de antigüedad en puesto)	12.599,83	784,95

- Hora extra ordinaria: 13,60 EUR
- Hora extra domingo/festivo: 14,24 EUR

GRUPO IV. OFICIOS VARIOS/ESPECIALISTAS

Nivel	Grupo IV. Oficios varios/especialistas	Salario base (EUR)	Plus convenio (EUR)
A	Oficiales de primera	10.665,13	639,00
B	Oficiales de segunda	9.836,64	609,94
C	Ayudantes	9.178,73	569,43

- Hora extra ordinaria: 11,27 EUR
- Hora extra domingo/festivo: 11,80 EUR

PLUS NOCTURNIDAD (Para todos los niveles y grupos):

Salario fijado en tablas para grupo y nivel correspondiente + 15% adicional sobre salario base y plus convenio, en concepto "plus nocturnidad" x 14 mensualidades, y dividido entre 12 meses.

Barcelona, 19 d'octubre de 2017

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