



RESOLUCIÓ de 23 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metalam 2.15, SL, per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08102142012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metalam 2.15, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juny 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; 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 Metalam 2.15, SL, per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08102142012018) 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 METALAM 2.15, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2022

### **Ámbito del Convenio**

#### *Artículo 1. Partes firmantes*

Suscriben el presente Convenio colectivo, por parte empresarial, la dirección de la empresa, y la representación electiva de los trabajadores, respectivamente, en los términos del artículo 88.1 del TR de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### *Artículo 2. Ámbito territorial y personal*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato de trabajo para la empresa METALAM 2.15, SL, y siendo el ámbito territorial el de la provincia de Barcelona.

#### *Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del año 2017, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2022.

#### *Artículo 4. Legislación complementaria*

En todo lo no dispuesto en este Convenio colectivo de trabajo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Barcelona y demás disposiciones vigentes y de aplicación en cada momento.

#### *Artículo 5. Denuncia del Convenio*

La denuncia del presente Convenio colectivo y de acuerdo con la vigencia establecida en el artículo 3, podrá realizarse por la representación legal de los trabajadores frente a la empresa

con una antelación de 2 meses a la fecha de su vencimiento, y comunicación a la Autoridad Laboral.

Una vez producida la denuncia, las partes firmantes se obligan a iniciar las negociaciones antes de 1 mes de la recepción de la misma.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción*

Los aumentos de retribución que puedan producirse por disposición legal o reglamentaria de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas en cómputo anual sean superiores, en caso contrario, serán absorbidas o compensadas.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible, y por tanto debe considerarse globalmente.

#### Artículo 8. *Garantía ad personam*

Se respetarán aquellas condiciones personales consideradas globalmente, y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria y sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad de cada una de las partes firmantes, parte empresarial y parte social, dando cumplimiento a lo indicado en el art. 85 ET para la vigilancia, seguimiento, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Mediar, conciliar, y en su caso, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio colectivo, o le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación condiciones de trabajo), y 82.3 del Estatuto de los trabajadores todos ellos.

Las discrepancias que puedan suscitar en el seno de la propia Comisión Paritaria se conviene entre las partes que quedan sometidas expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

De entre las personas designadas se elegirá entre las partes un presidente y un secretario, sin perjuicio de que se dote de su propio reglamento de funcionamiento, reuniéndose la Comisión Paritaria cuantas veces estime necesario.

El procedimiento se regirá por los principios de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes.

Solicitada la intervención de la Comisión se designarán por parte de ésta los miembros, en el plazo de 2 días, de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Una vez designados los miembros, se convocará en el plazo de 3 días hábiles a una reunión conjunta de las partes a la que podrán éstas asistir por sí mismas o por medio de representantes debidamente acreditados y, si lo consideran preciso, acompañadas por sus respectivos asesores.

Dicha reunión pretenderá clarificar las posiciones y el objeto de controversia, así como perseguirá un acuerdo conciliatorio, si procede.

Del trámite de audiencia, se levantará acta en la que conste la identificación del procedimiento, el nombre de los asistentes, la fecha de celebración y finalización, con acuerdo o sin acuerdo entre las partes, debiendo exponerse en primer lugar el contenido de los acuerdos y, en el segundo, la sucinta manifestación de haberse cumplido el trámite de presentación de alegaciones por las respectivas representaciones, para garantizar el principio de contradicción.

Una vez cumplimentado el trámite e iniciado en consecuencia el plazo para dictar la resolución, no se admitirá la presentación de alegaciones complementarias ni ampliatorias de ninguna de las partes, salvo que así lo acuerden por unanimidad los miembros de la Comisión por apreciar la concurrencia de circunstancias excepcionales. En dicho caso podrá ofrecerse un plazo adicional máximo de 3 días, a partir del cual se iniciará el cómputo para dictar resolución.

El plazo máximo para dictar resolución será de 7 días.

La resolución deberá ser dictada por la mayoría de sus miembros.

### **Tiempo de trabajo. Jornada, horario y descansos**

#### *Artículo 10. Jornada de trabajo*

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.780 horas, siendo de la jornada ordinaria semanal de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

La distribución inicial de esta jornada en cómputo anual será irregular pudiéndose modificar en periodos de mayor actividad en atención a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

#### *Artículo 11. Vacaciones*

1. El personal de la empresa, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales 21 días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos 10 días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 ET, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario

correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

#### Artículo 12. *Calendario laboral*

La dirección de la empresa confeccionará el calendario anual contemplando las jornadas laborales y los descansos y estableciendo el período vacacional preferente en atención al ritmo de trabajo de las obras, con especial consideración a los parones en las mismas en el período de navidad.

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### Artículo 14. *Límite de horas extraordinarias*

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

#### Artículo 15. *Retribución de las horas extraordinarias*

1. Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 25% sobre el importe de las horas ordinarias, sin que pueda efectuarse minoración alguna.

2. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, hora por hora.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

### **Clasificación profesional**

#### Artículo 16. *Clasificación profesional*

El sistema de clasificación profesional en la empresa se integra en el previsto en el Convenio de la industria siderometalúrgica de Barcelona.

### **Régimen económico**

#### Artículo 17. *Salario base*

Es salario base la parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible.

#### Artículo 18. *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22.00 y las 06.00 horas, percibirá un plus de trabajo nocturno a razón del 25% del salario base de su categoría.

Se exceptúa dicho plus y por tanto, el mismo no devengará, cuando el trabajador afectado parcialmente por el horario nocturno ya tenga compensada esta dedicación horaria, mediante otra retribución específica.

#### Artículo 19. *Plus festividad*

Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado "festivo", cuya cuantía se fija con un incremento del 25% del salario base de su categoría, y en proporción al número de horas trabajadas en el día festivo, salvo descanso compensatorio.

Se entiende como día festivo aquel designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincidan con el descanso semanal del trabajador.

Se exceptúa dicho plus y por tanto, el mismo no devengará, cuando el trabajador afectado parcialmente por el horario festivo ya tenga compensada esta dedicación horaria, mediante otra retribución específica.

#### Artículo 20. *Pagas extraordinarias*

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a 2 gratificaciones extraordinarias al año, que devengarán íntegras en los meses de junio y diciembre.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla que se anexa al presente Convenio colectivo.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del ET.

#### Artículo 21. *Prorrateo de las pagas*

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los trabajadores, expresamente se conviene la retribución de todas las gratificaciones extraordinarias prorrateadas mensualmente.

#### Artículo 22. *Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no satisfará importe alguno en concepto de dieta.
4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta.
6. El importe de la dieta completa y de la media será el marcado por la ley.

#### Artículo 23. *Actualización*

Todas las partidas económicas del presente Convenio se actualizarán conforme al Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

#### Artículo 24. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente*

La empresa deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad temporal en caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral que comporte hospitalización, a partir del día de la hospitalización y mientras dure la misma; entendiéndose que finaliza con el alta hospitalaria, sin que pueda computarse en ningún caso el periodo de convalecencia.

La cuantía a complementar equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto esa contingencia y el 100% del salario que, en su caso, tenga reconocido el trabajador, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

#### Artículo 25. *Prestaciones complementarias por fallecimiento*

La empresa viene obligada a suscribir un seguro de accidentes para los trabajadores en virtud del cual deberá satisfacerse a los herederos del trabajador fallecido en accidente de trabajo la cantidad de 28.500 EUR, a tanto alzado y de una sola vez.

### **Movilidad geográfica**

#### Artículo 26. *Movilidad geográfica*

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

2. La movilidad geográfica no otorgará al trabajador más derechos que los reconocidos en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

### **Regimen disciplinario**

#### Artículo 27. *Facultad sancionadora*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Barcelona o en otras normas laborales o sociales.

#### Artículo 28. *Tipificación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio industria siderometalúrgica de Barcelona.

### **Seguridad y salud laboral**

#### Artículo 29. *Salud laboral*

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

### **Disposiciones finales**

### Disposició final 1ª. Derecho supletorio

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas establecidas en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria siderometalúrgica de Barcelona en que no resulten contradictorias con el contenido del presente Convenio, así como las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

### Disposició final 2ª. Concurrencia de normas

La regulación contenida en el presente Convenio resulta de aplicación preferente a la contenida en cualquier convenio a los que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2017

	Salario base	Dieta completa	P.E.Verano	P.E.Navidad	Rem. Total
<b>Personal directivo</b>					
Titulado universitario grado superior. Dtor. General	19.020,00	53,34	1.585,00	1.585,00	22.190,00
Titulado universitario grado medio. Jefe técnico	16.740,00	53,34	1.395,00	1.395,00	19.530,00
<b>Personal de taller</b>					
Encargado taller	16.740,00	53,34	1.395,00	1.395,00	19.530,00
Oficial 1ª de oficio	13.884,00	53,34	1.157,00	1.157,00	16.198,00
Oficial 2ª de oficio	12.600,00	53,34	1.050,00	1.050,00	14.700,00
Especialista	12.288,00	53,34	1.024,00	1.024,00	14.336,00
Peón	11.100,00	53,34	925,00	925,00	12.950,00
Ayudante de oficio	10.500,00	53,34	875,00	875,00	12.250,00
Aprendiz	8.520,00	53,34	710,00	710,00	9.940,00
<b>Personal de almacén</b>					
Jefe almacén	16.740,00	53,34	1.395,00	1.395,00	19.530,00
Almacenero	13.884,00	53,34	1.157,00	1.157,00	16.198,00
Mozo almacén	11.100,00	53,34	925,00	925,00	12.950,00
<b>Personal transporte</b>					
Conductor	13.884,00	53,34	1.157,00	1.157,00	16.198,00
<b>Personal administración</b>					
Jefe administrativo	16.740,00	53,34	1.395,00	1.395,00	19.530,00
Oficial administrativo	13.884,00	53,34	1.157,00	1.157,00	16.198,00
Auxiliar administrativo	10.500,00	53,34	875,00	875,00	12.250,00

Barcelona, 23 de febrer de 2018

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