



RESOLUCIÓ de 23 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eléctrica Güell, SA per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08102201012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eléctrica Güell, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de gener de 2018 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 i 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 Eléctrica Güell, SA per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08102201012018) 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 ELÉCTRICA GÜELL, SA PARA LOS AÑOS 2018-2019

Capítulo I Normas estructurales

Sección 1ª. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes firmantes

Son partes signatarias del presente Convenio de empresa para la provincia de Barcelona, de una parte, Joan Güell Santacana, en representación de la empresa, y, de otra parte, Joan Olivella, Joaquim Cantero y Albert Rodríguez, en representación de la parte social.

Artículo 2. Ámbito y vigencia

2.1. El presente Convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales entre la empresa Eléctrica Güell, SA y los trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos personal y territorial, de acuerdo a la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los trabajadores y por la representatividad de los delegados de personal firmantes.

2.2. El presente Convenio de centro afectará al centro de trabajo sito en Vilafranca del Penedès, provincia de Barcelona, de la empresa Eléctrica Güell, SA.

2.3. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la empresa Eléctrica Güell, SA de la provincia de Barcelona.

2.4. El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del 2018 y su duración, que será de 2 años, finalizará el 31 de diciembre de 2019.

Sección 2ª. Cláusulas de garantía

Artículo 3. *Finalización de la vigencia*

3.1. La denuncia del presente Convenio deberá formalizarse en el plazo de 2 meses antes de su finalización, comportará la negociación de un nuevo Convenio en los términos establecidos por el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Transcurridos 2 meses desde la denuncia del presente Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior de aplicación, es decir, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona que estuviera en vigor.

3.2. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio y sin que conste denuncia previa por ninguna de las partes legitimadas, a fecha 31 de diciembre del 2019, el Convenio se prorrogará automáticamente durante un período máximo de 1 mes. Pasado este período, el Convenio decaerá y se aplicará el Convenio colectivo de ámbito superior de aplicación, es decir, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona que estuviera en vigor.

Sección 3ª. Respeto a lo convenido

Artículo 4. *Respeto a lo convenido*

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la Autoridad laboral estimase que alguno de los pactos del presente Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan a objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4ª. Comisión Paritaria

Artículo 5. *Constitución*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente Convenio colectivo. Ambas partes convienen en la necesidad de 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 esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 6. *Composición*

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por la representación empresarial, representada por Joan Güell Santacana y Joan Güell Larios y la representación de los trabajadores, representada por Joan Olivella y Joaquim Cantero.

Las diferentes partes que integran la Comisión Paritaria del Convenio podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a 4 por parte.

Artículo 7. *Domicilio*

7.1. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede del Sindicato de la Unión General de Trabajadores situada en C/Rambla Sant Josep, número 5 de Vilanova i la Geltrú (08800), Barcelona.

7.2. Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

7.3. Los trabajadores y la empresa podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias: sede del Sindicato de la Unión General de Trabajadores situada en C/ Rambla Sant Josep, número 5 de Vilanova i la Geltrú (08800), Barcelona

Artículo 8. *Competencias*

Son competencias específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.
- b) Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses suprapersonales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este Convenio.
- e) Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo.
- f) Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del Convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.
- g) Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán de común acuerdo a los trámites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del TLC.
- h) Intervenir en los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores. En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña para solventar las discrepancias surgidas.

Artículo 9. *Procedimiento*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días. Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del TLC.

Artículo 10. *Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio*

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo se recurrirá a los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores en las condiciones que se puedan establecer en cada momento, previo planteamiento y tratamiento de la situación en la Comisión Paritaria.

Capítulo II Organización del trabajo

Sección 1ª. Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 11. *Norma general*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente 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 suficiente conocida, tanto por los que reciban delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si 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 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 12. *Facultades de dirección*

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, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33.d).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) 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, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores.

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

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

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

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En la empresa que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión Paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión Paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 13. *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) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, se podrá presentar ante el TLC, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos.

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

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

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

Sección 2ª. Sistema y métodos de trabajo

Artículo 14. Norma general

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

14.2 En consecuencia, la empresa que no tuviera implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrá 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.

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

14.4 Con carácter general, las discrepancias que surgieran 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 15. Momentos

15.1 La organización del trabajo en la empresa se llevará 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.

15.2 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 16. 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 17. 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 18. *Análisis de rendimientos*

18.1 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.

18.2 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 19. *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 20. *Plantillas*

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

Artículo 21. *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 22. *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.

Artículo 23. *Revisión de tiempos*

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- g) Por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución, debiéndose retribuir a razón del promedio percibido en los 3 meses inmediatamente anteriores por este concepto.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente ante el TLC, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria del centro si la hubiere.

Artículo 24. *Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo*

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3ª. Clasificación profesional

Artículo 25. *Norma general*

25.1 La estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio colectivo, basada en grupos profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndose asignar 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 fehacientemente con carácter previo a 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.

25.2 La dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

25.3 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.

25.4 Respecto a la empresa que adopte el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece, por su parte, el Acuerdo sobre Clasificación Profesional, de 20 de diciembre de 1999.

25.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

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

Capítulo III **Contratación y empleo**

Artículo 26. *Contratación*

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

Artículo 27. *Modalidades*

Se estará a lo establecido en el Capítulo VIII, del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 19 de junio de 2017), con las especificaciones que se detallan a continuación:

- a) Contratos para la formación y el aprendizaje.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Podrá tener una duración máxima de 3 años.

La retribución, es la determinada en el anexo núm. 2 y núm. 3 del presente Convenio para el 2018 y 2019, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 g), del Estatuto de los trabajadores en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

b) Contratos de trabajo en prácticas.

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario Convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85% del salario Convenio.

c) Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas en los supuestos del artículo 35.3 del TRET, por los trabajadores contratados a tiempo parcial, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

d) Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el núm. 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Que la Comisión Negociadora de la empresa Eléctrica Güell, SA, al disponer de Convenio propio, acuerda remisión

expresa a lo establecido en este apartado, tal y como dispone el Convenio de ámbito superior.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

e) Contrato de obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de 3 años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear 2 obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor de 3 años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a 4 años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a 3 años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de 4 años.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

f) Contrato fijo - discontinuo.

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

g) Jubilación parcial.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia.

h) Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad.

La normativa que la regulaba está derogada desde el 1 de enero del 2013, si bien, se mantiene para quienes le resulte de aplicación lo establecido en la Disposición 12.2 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (nueva redacción en el artículo 8 de la Disposición vigésima segunda del Real decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo).

i) Empresas de trabajo temporal.

Según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificado por el artículo 8 de la Ley 29/1999 de 16 de julio, y mientras dure su vigencia, la dirección de la empresa deberá facilitar a la representación legal de los trabajadores (RLT), información sobre cada contrato de puesta a disposición (ETT's) y el motivo de su utilización, así como, la copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio de dichos trabajadores, en el plazo de 10 días desde su celebración.

Sección 1ª. Período de prueba y ceses

Artículo 28. Período de prueba

Se estará a lo establecido en el Capítulo VI, del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE de 19 de junio de 2017):

28.1 Período de prueba

Es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

28.2 Duración

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo 1 y grupo 2:.....hasta 6 meses.
- b) Grupo 3:.....hasta 2 meses.
- c) Grupo 4 y grupo 5:.....hasta 1 mes.
- d) Grupo 6, grupo 7 y grupo 8:..hasta 15 días.

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

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

28.3 Derechos y obligaciones

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

28.4 Resolución o desistimiento del contrato

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes. El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los Convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los Convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

28.5 Interrupción del período de prueba

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Para las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpen el cómputo del período de prueba en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del TRET.

Artículo 29. Ceses

29.1 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:

- a) Grupos profesionales 6, 7 y 8:.....15 días.
- b) Grupos profesionales 4 y 5:.....1 mes.
- c) Grupos profesionales 1, 2 y 3:.....2 meses.

29.2 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.

29.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Sección 2ª. Movilidad

Artículo 30. Ascensos

30.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1, 2, 3 y 4 de la clasificación profesional, serán de libre designación por la dirección de la empresa.

30.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el sistema de clasificación profesional, recogidos en el anexo 0 del Convenio.

En todo caso, las promociones y los ascensos, se producirán teniendo en cuenta la 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. 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 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. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

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. *Movilidad geográfica: traslados y permutas*

Se regirá por lo establecido en el artículo 34 del Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica el cual nos remite a los artículos 28 a 31 del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE de 19 de junio de 2017), en cualquiera de los supuestos allí regulados.

Sección 3ª. Subrogación mantenimiento

Artículo 33. *Subrogación y mantenimiento*

33.1. A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento suscrito en los sectores de:

- a) Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.
- b) Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- c) Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200.000 habitantes.

Los trabajadores que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento y con las limitaciones y requisitos que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior. Para respetar aquellos acuerdos o condiciones más beneficiosas de las que establece el presente Convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima superior a 1 año.

33.2. Dicho derecho de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las 2 situaciones siguientes:

- a) Trabajadores con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a 1 año y hubiesen estado durante dicho período afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.
- b) Trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a 2 años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

33.3. La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y simultáneamente trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de los trabajadores a los que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nóminas de los últimos 13 meses y los TC2 donde se encuentre los mismos en los últimos 13 meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad nominativa del presente artículo.

Capítulo IV Condiciones económicas

Sección 1ª. Compensación, garantía personal y absorción

Artículo 34. *Compensación*

34.1. 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.

34.2. 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.

34.3. 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.

34.4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

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

Artículo 35. *Garantía "Ad personam"*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que el trabajador tenga que cumplir para cobrarlas.

35.1 Complemento "ex vinculación"

Las cantidades percibidas en concepto de complemento "ex vinculación", por aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y por tanto, hubiesen consolidado a 1 de enero de 1996, el referido complemento en los términos establecidos en la Cláusula transitoria segunda del Convenio 1996-2000, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

35.2 Complemento "ex jefe de equipo"

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento "Ad personam", denominado complemento "ex jefe de equipo". Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia.

El pago de dicho complemento "ex jefe de equipo", se abonará en 12 mensualidades.

35.3 Complemento "ex categoría profesional"

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31 de diciembre de 1999 percibiesen un salario Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento "Ad personam", denominado complemento "ex categoría profesional". Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio, especificado en el anexo núm. 6 del presente Convenio.

El pago de dicho complemento ex categoría profesional, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

Artículo 36. *Absorción*

36.1 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.

36.2 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 2ª. Retribución mínima

Artículo 37. *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.

Artículo 38. *Retribución Salarial: Años 2018 y 2019*

38.1. Año 2018: el importe de las retribuciones salariales del año 2018 se expone en el anexo 2.

38.2. Año 2019: el importe de las retribuciones salariales del año 2019 se expone en el anexo 3.

Artículo 39. *Garantía salarial*

En cuanto a las garantías salariales se estará a lo expuesto en el artículo 41 del Convenio colectivo de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 40. *Valor hora ordinaria*

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario Convenio bruto anual (columna 3 anexo núm. 2) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo núm. 2.2, según la siguiente fórmula:

Salario convenio bruto anual (columna núm. 3, anexo núm. 2)/(1.750 h/11) x 12 = Valor hora ordinaria.

Para los trabajadores de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el periodo de adecuación al puesto de trabajo, según lo regulado en el artículo 41.2, será el establecido en la columna número 2 del anexo 2.2.

Artículo 41. *Salario Convenio*

41.1 Se considerará salario Convenio el que figura como tal en la columna primera del anexo 2, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

41.2 En cuanto al salario Convenio nuevo ingreso se estará a lo dispuesto en el artículo 43.2 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, del 28 de diciembre del 2016.

Sección 3ª. Otras retribuciones. Primas e incentivos

Artículo 42. *Reglas generales*

42.1 La empresa organizada según métodos racionales de productividad o que lo prevean en el futuro, 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.

42.2 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.

42.3 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.

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

42.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.c).

42.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria primera), quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del salario Convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 43. *Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*

43.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 2.3, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

43.2 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.

43.3 La cuantía convenida en el anexo 2.3 comprende y cubre las 3 circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen 1, 2 o los 3 supuestos.

43.4 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.

43.5 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 44. *Plus de trabajos nocturnos*

44.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 2.4 (2018) y anexo 3.4 (2019).

44.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.

Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad*

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

Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de junio, y el 22 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

45.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

45.3 Aquellos trabajadores que viniesen cobrando un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del Convenio, no les será de aplicación los importes establecidos en las tablas de pagas extraordinarias.

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

Artículo 46. Horas extraordinarias

46.1 El carácter de las horas extraordinarias será excepcional, 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.

46.2 La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo núm. 2.9 incrementado con el 5% y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10%.

46.3 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 47. Primas e incentivos

El concepto económico complementario que la empresa abona únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 44.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 1,625% a partir del día 1 de enero del año 2016, previa inclusión del resto de la mochila (Acta 14.05.2014), calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 2015, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen a 31 de diciembre de 2015, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Tabla de primas a rendimiento óptimo:

Grupos	División funcional	Columna 1 1,625% (EUR)	Columna 2 Total (EUR)
5	Operarios	0,04	2,29
6	Operarios	0,04	2,24
7	Operarios	0,04	2,21

Artículo 48. Prima vinculación post-concurso (PVPC) 2017, 2018 y 2019

- PVPC año 2017:

Que ambas partes acuerdan el reconocimiento de un concepto denominado “prima vinculación post-convenio”.

En relación con lo anterior, se adjunta como anexo núm. 4, el desglose y detalle de los importes de “prima vinculación post-concurso” que corresponderá a cada trabajador según el grupo profesional de pertenencia y centro de trabajo de asignación.

- PVPC años 2018-2019:

Que las diferencias salariales que se produzcan entre la aplicación de futuros Convenios colectivos para los años 2018 y 2019, y las tablas salariales firmadas en el Convenio colectivo de ámbito superior (sectorial), serán reconocidas por la empresa al 100% en concepto de “prima vinculación post-convenio”.

- Forma de pago:

En cuanto a la forma de pago de dichas primas, la PVPC 2017 será abonada durante el 2020, la PVPC 2018 será abonada durante el 2021 y la PVPC 2019 será abonada durante el 2022.

El importe a percibir por cada trabajador en concepto de prima será aquel que corresponda teniendo en cuenta el grupo profesional consolidado en el momento de su devengo, es decir, la prima del 2017 se reconocerá de conformidad con el grupo profesional reconocido a fecha 31 de diciembre de 2017, la prima del 2018 el grupo profesional reconocido a fecha 31 de diciembre de 2018 y la prima de 2019, el grupo profesional reconocido a fecha 31 de diciembre de 2019.

Por otro lado, se constituye una Comisión Seguimiento compuesta por un máximo 3 miembros por cada una de las partes, con el objeto de garantizar el cumplimiento de lo acordado en el presente párrafo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la empresa con una antelación de 2 meses al del año correspondiente para cada una de las primas (2021-2022), tomando como referencia el mes de enero de cada año, con el fin de programar un calendario de pagos que indique con claridad y precisión la forma de liquidar la “prima de vinculación post- concurso” así como su importe.

48.5. Será requisito indispensable para el cobro de dicha prima:

- a) Haber prestado servicios en el centro de trabajo de Vilafranca del Penedès con anterioridad al 16 de julio de 2014.
- b) Mantener el alta en la empresa hasta el 1 de enero de 2021 para percibir la prima de 2018 y para percibir la prima de 2019 mantener el alta en la empresa hasta el 1 de enero de 2022.
- c) Que la empresa se encuentre activa en el momento en la fecha prevista de su devengo.

En el supuesto de que con anterioridad al 1 de enero de 2021 algún trabajador causara baja voluntaria en la empresa o viera extinguida su relación laboral mediante despido disciplinario que posteriormente fuera declarado procedente, no tendrá derecho a la prima referida.

Excepcionalmente, no será de aplicación el requisito previsto en el apartado b) del párrafo anterior, si un trabajador con anterioridad al 1 de enero de 2021 se viera afectado por un despido individual de carácter objetivo o afectado por un despido colectivo (art. 51 TRET) la empresa reconocerá el derecho a percibir la parte proporcional de la prima que hubiera devengado hasta la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo.

También se reconocerá la parte proporcional de la prima a aquellos trabajadores que accedan a cualquier modalidad de jubilación de las contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, en supuestos de defunción y en los supuestos de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

La naturaleza de dicha prima encuentra su amparo en un premio otorgado por la empresa para aquellos trabajadores que superaron el proceso concursal y que en la actualidad continúan prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 49. *Uso de coche particular*

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.

Capítulo V **Tiempo de trabajo**

Sección 1ª. Jornada y calendario

Artículo 50. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo.

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de la empresa que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

El trabajador que realice una jornada completa tendrá derecho a un período de descanso máximo de 15 minutos.

Cuando el referido tiempo de descanso “tiempo de bocadillo” se disfrute en el centro de trabajo de la empresa o del cliente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

No obstante a lo anterior, únicamente se podrá abandonar el centro de trabajo en caso de que el cliente no tenga habilitada una zona para comer o no conceda autorización de uso a los trabajadores de Güell y la empresa no haya habilitado una caseta o espacio en la que se pueda realizar la comida y previa autorización de un superior, en este caso la empresa, no considerará el descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 51. *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 2ª. Flexibilidad

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 los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 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 bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Artículo 52. *Flexibilidad*

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 53. *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 escrita a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 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 por escrito 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 2 medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "regularización artículo 55" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20% del valor de la hora ordinaria (anexo núm. 3).

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.

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

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50% del valor de la hora ordinaria (anexo núm. 2.2) por hora trabajada en dichos días.

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

Sección 3ª. Vacaciones

Artículo 54. Vacaciones

54.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

54.2 Los trabajadores contratados a partir de 1 de enero de 2007, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Para el resto de trabajadores se mantendrá el devengo de acuerdo a lo convenido o según los usos y costumbres, salvo pacto en contra.

54.3 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

54.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los trabajadores que textualmente dice: "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".

54.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contrario.

54.6 Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

Capítulo VI Permisos, licencias y excedencias

Artículo 55. Permisos especiales retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación, 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 en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con 1 día laboral en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) 1 día natural 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 laborables 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 naturales.
- i) Durante 1 día laboral 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, 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.
- l) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 56. *Permiso retribuido para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer*

56.1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que sea necesario para el acompañamiento hospitalario de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, enfermo de cáncer.

56.2. El permiso retribuido de acompañamiento de familiar enfermo de cáncer será de 1 día hábil por año.

56.3. Dicho permiso tiene la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores suscritos al presente Convenio colectivo.

Artículo 57. *Acumulación horas lactancia*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, y, será equivalente a 14 días laborables.

Artículo 58. *Paternidad*

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de 2 días naturales.

Artículo 59. *Excedencias*

59.1 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.

59.2 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 1 mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándose siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

59.3 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 1 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 60. *Licencia sin sueldo*

60.1. 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.

Si el proceso productivo lo permite en la empresa, 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.

60.2. 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 61. *Bajas por enfermedad*

La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común será de un 75% del salario bruto, con un máximo de 4 días por año. De superarse y consumirse los 4 días, anteriormente indicados, el complemento será de un 50%.

El trabajador obtendrá por incapacidad temporal derivada de enfermedad común el complemento del 80% del salario desde el cuarto al vigésimo día de incapacidad temporal. A partir del día vigésimo primero y hasta un máximo de 1 año o por un tiempo inferior si el trabajador pasa a percibir la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común por pago directo, el complemento salarial será del 87,50% del salario.

El salario a tener en cuenta para el cálculo del complemento salarial regulado en el presente artículo, se tomará conforme al salario bruto que perciba el trabajador con carácter fijo y con exclusión expresa de los conceptos variables (prima producción, bonus o incentivos).

Las bajas por enfermedad deberán enviarse al departamento de personal dentro de las primeras 24 horas desde que fueron extendidas mediante remisión a la dirección de correo electrónico determinada por la empresa. Ello no eximirá de la obligación de avisar a su mando inmediato en las primeras horas del motivo de la ausencia.

3. El complemento por enfermedad se percibirá únicamente previo cumplimiento de los requisitos legales y los anteriormente especificados, y comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

Artículo 62. *Visitas al médico*

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del 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, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Artículo 63. *Accidentes de trabajo*

La empresa complementará las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Capítulo VII Prevenición de riesgos laborales

Artículo 64. *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 permita, a los empresarios y los trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en cada empresa.

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

Artículo 65

En materia de prevención de riesgos laborales se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Constituir e impulsar la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector metalúrgico, para desarrollar y consensuar políticas de prevención y medioambiente en el sector.
- b) Velar por el cumplimiento de los acuerdos sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente que adopte la Comisión.
- c) Recabar la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

65.2. Los objetivos que se proponen son los siguientes:

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

b) 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 medioambiente.

c) Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando información de organizaciones o entidades estatales, autonómicas o sectoriales de interés, al objeto de analizar los elementos intervinientes en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.

d) La Comisión, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos en materia de seguridad y salud en el trabajo y medioambiente.

65.3. La Comisión tanto en su constitución como en su funcionamiento estará compuesta con carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical.

Se reunirá cada 3 meses, o bien a solicitud de cada una de las partes, celebrándose éstas, de forma rotativa, en las sedes sociales de cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo; los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito y deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará los representantes que en función de su estructura orgánica considere oportuno, con un máximo de 8 miembros en representación empresarial y 8 en representación sindical.

65.4. En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, técnicos de prevención y medio ambiente (TPMA), homologados por el Departamento de Trabajo, y por el Departamento de Medioambiente y Vivienda la Generalidad de Cataluña que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su cualificación profesional y experiencia en el sector.

65.5. A través de los acuerdos con las Administraciones u otras entidades, y con cargo a las subvenciones que se obtengan de las mismas, la Comisión podrá disponer de recursos humanos y económicos para desarrollar los objetivos que se persiguen.

65.6. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a integrarse en una Comisión de ámbito de Cataluña.

Artículo 66. *Ropas de trabajo y calzados, en casos especiales*

66.1 La empresa afectada por el presente Convenio 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.

66.2 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.

66.3 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.

66.4 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.

66.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

Artículo 67. *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 o por el 75% de la representación legal de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. 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.

Artículo 68. *Medidas preventivas de carácter especial*

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen en otros turnos en situación de aislamiento deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 69. *Coordinación de actividades empresariales*

Se recomienda en la empresa 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, contratadas y subcontratadas, 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 RD 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 Intercontratadas que tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de la empresa concurrente 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.

Artículo 70. *Investigación de accidentes de trabajo*

Ocurrido un accidente grave o muy grave, la dirección de empresa lo comunicará a los delegados de prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales y el Convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal otorgan a los representantes legales de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Capítulo VIII **Salidas, viajes y dietas**

Artículo 71. *Salidas, viajes y dietas*

71.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de

26,30 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las 2 comidas principales, y de 13,15 EUR diarios por media dieta si solo se produce 1 comida principal, para el año 2018. Y de 26,67 EUR y 13,39 EUR diarios, respectivamente, para el año 2019.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Con carácter general, y en especial la empresa dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones siguientes:

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las 2 comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete confortable a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de 3 kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, entendiendo por tales los de duración igual o superior a 3 meses, podrá reducirse en un 33% el importe de las dietas.

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

Capítulo IX **Prestación por invalidez o muerte**

Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte

72.1 Año 2018

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 29.370,11 EUR, o 20.495,21 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 26.079,49 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 67 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta 15 días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona y/o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).

72.2 Año 2019

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 29.898,77 EUR, o 20.864,13 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 26.548,92 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.

72.3 La empresa continuará pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por el ICAM Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Capítulo X Derechos sindicales

Artículo 73. *Derechos sindicales de los trabajadores*

73.1 Derechos sindicales de los trabajadores

73.1.1 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.

73.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente 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 las detracciones durante períodos de 1 año.

73.1.3 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 uno 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.

73.1.4 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.

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

73.2.1 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 la empresa o centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

73.2.2 En la empresa o centros de trabajo que ocupen a más de 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.

73.2.3 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:

- a) De 250 a 750 trabajadores: 1.
- b) De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- c) De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- d) 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.

73.2.4 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.

73.2.5 Si la empresa dispusiera de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, intranet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

73.3 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.

73.4 Facultades complementarias

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

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 tuvieran 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 XI **Bilingüismo**

Artículo 74. *Bilingüismo*

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

Capítulo XII **Régimen disciplinario**

Artículo 75. *Norma general*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), sustituido por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE 19 de junio de 2017), en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Capítulo XII **Derecho supletorio**

Artículo 76. *Prelación de normas y derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Convenio colectivo de la siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE 19 de junio de 2017), y en su caso el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones generales.

Artículo 77. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, 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 los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

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.

Capítulo XIV **Política de igualdad y temas sociales**

Artículo 78. *Actuaciones en materia de igualdad*

78.1. Los firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

La empresa vinculada por el presente Convenio estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberá adoptar todas aquellas medidas dirigidas a

evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales serán negociadas con los representantes de los trabajadores.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

78.2. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

78.3. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

78.4. Si se decidiera elaborar un Plan de igualdad las partes elaborarán un diagnóstico de situación inicial que será facilitado a la representación legal de los trabajadores.

78.5. Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 79. *Víctimas de violencia de género*

Se estará a lo establecido en el artículo 29.1.5 del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), sustituido por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE 19 de junio de 2017).

Capítulo XV Formación

Artículo 80. *Formación*

Entendida la formación como un elemento básico, tanto de calificación profesional de los trabajadores, como de los ejes de calidad de la empresa, la cual se debe situar en un marco que permita conjugar la realidad del sector con la productividad y la calidad de acuerdo al sistema nacional de calificaciones.

Es necesario hacer de la formación un instrumento participativo, de forma que se extenderá la formación a los altos directivos y representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que se informará y se divulgará sobre los sistemas de formación con el fin de poder impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de los trabajadores.

En materia de prevención de riesgos laborales, la empresa, en cumplimiento de su deber de protección proporcionará a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su puesto de trabajo o función.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria 1ª. Complemento por "quebranto de moneda"

Aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de complemento por "quebranto de moneda", tal complemento quedará consolidado y

no podrá ser compensado ni absorbido, siendo revalorizado anualmente con el incremento del Convenio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1ª

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.

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 presente Convenio.

Disposición adicional 2ª

El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2018, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

Pactos complementarios

Pacto complementario 1º. Acuerdo marco para el metal de Cataluña y el Observatorio Industrial Metal Cataluña.

PC 1º.1. El presente Convenio estará a lo dispuesto en el Acuerdo marco para el metal de Cataluña conforme a lo dispuesto en el Primer pacto complementario del Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

PC 1º.2. La finalidad del Observatorio Industrial Metal de Cataluña es examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Cataluña con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.

PC 1º.3. Las reuniones se realizan con carácter trimestral con orden del día, elaboración de actas y aportación documental necesaria.

Pacto complementario 2º. Inserción de trabajadores con discapacidad

Al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores con discapacidad, el presente Convenio colectivo también se remite a lo establecido en el Tercer Pacto complementario del Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, en materia de discapacidad.

Pacto complementario 3º. El Acoso sexual en las relaciones de trabajo

PC 3º.1. Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las 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.

PC 3º.2 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.

PC 3º.3. 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 estatus 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.

PC 3º.4. En materia de 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.

ANEXO 0

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 1. *Criterios generales*

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

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

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

1.4 Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en

cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- Empleados:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Operarios:

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

1.1 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional 1:

- Criterios generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el núm. 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas o servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

- Tareas:

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

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y

fiscal, etc.

e) Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

f) Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

g) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

h) Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2:

- Criterios generales:

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

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el núm. 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el núm. 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores de entrada.
- ATS.
- Arquitectos técnicos (aparejadores).
- Ayudantes de ingeniería y arquitectura.
- Ingenieros técnicos (peritos).
- Titulados grado medio.
- Graduados sociales.

- Tareas:

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3:

- Criterios generales:

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

- Formación:

Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.

Empleados:

- Jefes de áreas o servicios.
- Jefes administrativos.

Operarios:

- Contraмаestre.
- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje

apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4:

- Criterios generales:

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

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª.
- Técnicos en general.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

- Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5:

- Criterios generales:

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

- Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2ª.
- Oficiales administrativos.
- Oficiales de laboratorio.
- Oficiales de organización.
- Viajante.

Operarios:

- Chófer de camión.
- Profesionales de oficio de 1ª.
- Profesionales de oficio de 2ª.

- Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6:

- Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Conserje.
- Pesador - Basculero.
- Telefonista.

Operarios:

- Conductor de máquina.
- Chofer de turismo.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª.

- Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

Grupo profesional 7:

- Criterios generales:

Estarán incluidas aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 6 y 10 de las Bases de cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante.
- Guardas jurado.

Operarios:

- Peón.

- Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas

que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

Grupo profesional 8:

- Criterios generales:

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido.

Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 11 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

- Aspirante de 16 años.
- Aspirante de 17 años.
- Contrato formación 1º año.
- Contrato formación 2º año.
- Contrato formación 3º año.

Operarios:

- Ayudante de 16 años.
- Ayudante de 17 años.
- Contrato formación 1º año.
- Contrato formación 2º año.
- Contrato formación 3º año.

- Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional:

1. Titulados superiores de entrada:

Agrupar a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

2. Categorías del personal de diques y muelles:

El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres-rana, etc. quedaría encuadrado en el grupo profesional 5º de la actual clasificación profesional.

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

Tabla de división funcional de grupos, técnicos, operarios y empleados: Se acuerda remisión al Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona núm. 08002545011994.

ANEXO 1

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según lo establecido en los artículos 13 al 18 bis del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE, 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE, 11 de agosto de 2016).

Artículo 13. *Criterios generales*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente Convenio.

Artículo 14. *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.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) 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.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada

ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

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

Artículo 15. *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 dos días consecutivos o de cuatro alternos, 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) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 16. *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 no justificada al trabajo durante 3 o más 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidentado para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

Artículo 17. 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.

Artículo 18. Prescripción

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

- a) Faltas leves: 10 días.
- b) Faltas graves: 20 días.
- c) 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.

Artículo 18 BIS. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso*

La dirección de la 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 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 la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará 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 conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Continúa en la página siguiente

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES 2018

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio (EUR/mes)	Pagas extras (EUR/mes)	Total año 2018 (EUR/año)
1	Técnicos	1.816,58	1.816,58	25.432,17
2	Técnicos	1.704,72	1.704,72	23.866,03
3	Técnicos	1.577,62	1.577,62	22.086,72
	Operarios	1.577,62	1.577,62	22.086,72
	Empleados	1.577,62	1.577,62	22.086,72
4	Operarios	1.517,83	1.517,83	21.249,59
	Empleados	1.517,83	1.517,83	21.249,59
5	Operarios	1.464,48	1.464,48	20.502,76
	Empleados	1.464,48	1.464,48	20.502,76
6	Operarios	1.422,55	1.422,55	19.915,75
	Empleados	1.422,55	1.422,55	19.915,75
7	Operarios	1.406,56	1.406,56	19.691,90
	Empleados	1.406,56	1.406,56	19.691,90
8	Operarios			
	Pinche 16 años	856,75	856,75	11.994,55
	Pinche 17 años	895,76	895,76	12.540,65
	C. Formación 1er año	736,00	736,00	10.304,00
	C. Formación 2º año	741,26	741,26	10.377,63
	C. Formación 3er año	852,20	852,20	11.930,86
	Empleados			
	Aspirante 16 años	852,65	852,65	11.937,07
	Aspirante 17 años	883,03	883,03	12.362,42
	C. Formación 1º año	736,00	736,00	10.304,00
	C. Formación 2º año	741,26	741,26	10.377,63
	C. Formación 3º año	852,20	852,20	11.930,86

ANEXO 2.1.

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO:

Grupo	Duración período de adaptación	Salario Convenio (EUR/mes)
1	12 primeros meses	1.515,32
2	12 primeros meses	1.457,04
3	9 primeros meses	1.398,75
4	9 primeros meses	1.340,47
5	6 primeros meses	1.282,19
6	6 primeros meses	1.223,91
7	3 primeros meses	1.165,63

ANEXO 2.2.

IMPORTE HORA ORDINARIA:

Grupo	Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
1	13,32	11,11
2	12,50	10,68
3	11,57	10,26
4	11,13	9,83
5	10,74	9,40
6	10,43	8,98
7	10,31	8,55

ANEXO 2.3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa:5,63 EUR/día.

Por Media jornada:2,82 EUR/día.

ANEXO 2.4. TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales:0,86 EUR/hora.

ANEXO 2.5. CLÁUSULA TRANSITORIA

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO:

Grupos	División funcional	Columna 1 1,35% (EUR)	Columna 2 total (EUR)
5	Operarios	0,03	2,23
6	Operarios	0,03	2,18
7	Operarios	0,03	2,15

ANEXO 2.6. COMPLEMENTO EX VINCULACIÓN

Los importes percibidos por los trabajadores a 31 de diciembre de 2013, como complemento "ex vinculación" previa inclusión de la revisión salarial (0,85%) de 2012, se incrementarán con el 0,5%, lo que supone un incremento total del 1,35%.

ANEXO 2.7

COMPLEMENTO EX-CATEGORÍA PROFESIONAL

Antiguas categorías (contratados hasta el 31.12.1999)	Importe anual dividido por 14 mensualidades
Peritos téc. – Ind. Fac. Min	632,96
Practicantes – ATS	632,96
Analista informática	632,96
Analista programador	336,26
Delineante proyectista	100,46
Dibujante proyectista	100,46
Jefe de laboratorio	474,31
Jefe organiz. 1º	100,46
Jefe organiz. 2º	5,40
Jefe de taller	300,36
Jefe 1º adminis.	336,26
Jefe 2º adminis.	5,40
Encargados	112,23
Chófer de camión	59,28
Of. Administrativos 1ª	294,48
Viajante/Ex. de empresa	294,48
Prog. informática	730,59
Chófer de turismo	247,63
Almacenero	251,67
Conserje	247,63
Listero	76,93
Aux. Téc. de Org. Cien. Trab.	111,42
Dependiente Eco	36,32
Ordenanza	146,27
Portero	146,27
Guarda jurado	142,23
Vigilante	146,28

ANEXO 2.8

Grupos	División funcional: operarios	EUR/mes
5	Ex – jefe de equipo	123,62
6	Ex – jefe de equipo	122,00
7	Ex – jefe de equipo	120,17

ANEXO 2.9

IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 51 Y BOLSA HORARIA

Grupo profesional	Hora extra normal	Hora extra festivo, domingo y nocturna	Hora regularización artículo 55	Hora bolsa horaria recargo 50%
1	13,99	14,65	15,99	6,66
2	13,13	13,75	15,00	6,25
3	12,15	12,73	13,88	5,78
4	11,69	12,24	13,36	5,57
5	11,28	11,81	12,89	5,37
6	10,95	11,48	12,52	5,22
7	10,83	11,35	12,38	5,16

DIETAS:

Dieta completa:.....25,64 EUR.

Media dieta:.....12,82 EUR.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

Gran invalidez:.....28.635,00.

Incapacidad permanente absoluta:.....19.978,27.

Muerte:.....25.426,74.

JORNADA:

La jornada laboral para el año 2018 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

Continúa en la página siguiente

ANEXO 3

TABLAS SALARIALES 2019

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio (EUR/mes)	Pagas extras (EUR/mes)	Total año 2019 (EUR/año)
1	Técnicos	1.884,13	1.884,13	26.377,83
2	Técnicos	1.765,61	1.765,61	24.718,50
3	Técnicos	1.628,82	1.628,82	22.803,52
	Operarios	1.628,82	1.628,82	22.803,52
	Empleados	1.628,82	1.628,82	22.803,52
4	Operarios	1.564,94	1.564,94	21.909,23
	Empleados	1.564,94	1.564,94	21.909,23
5	Operarios	1.507,85	1.507,85	21.109,96
	Empleados	1.507,85	1.507,85	21.109,96
6	Operarios	1.463,18	1.463,18	20.484,46
	Empleados	1.463,18	1.463,18	20.484,46
7	Operarios	1.446,74	1.446,74	20.254,38
	Empleados	1.446,74	1.446,74	20.254,38
8	Operarios			
	Pinche 16 años	878,55	878,55	12.299,64
	Pinche 17 años	918,54	918,54	12.859,63
	C. Formación 1º año	754,85	754,85	10.567,90
	C. Formación 2º año	760,11	760,11	10.641,59
	C. Formación 3º año	873,88	873,88	12.234,32
	Empleados			
	Aspirante 16 años	874,33	874,33	12.240,69
	Aspirante 17 años	905,49	905,49	12.676,86
	C. Formación 1º año	754,85	754,85	10.567,90
	C. Formación 2º año	760,11	760,11	10.641,59
C. Formación 3º año	873,88	873,88	12.234,32	

ANEXO 3.1

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO:

Grupo	Duración período de adaptación	Salario Convenio (EUR/mes)
1	12 primeros meses	1.554,30
2	12 primeros meses	1.494,52
3	9 primeros meses	1.434,74
4	9 primeros meses	1.374,95
5	6 primeros meses	1.315,17
6	6 primeros meses	1.255,39

ANEXO 3.2

IMPORTE HORA ORDINARIA:

Grupo	Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
1	13,82	11,40
2	12,95	10,96
3	11,94	10,52
4	11,48	10,08
5	11,06	9,64
6	10,73	9,21
7	10,61	8,77

ANEXO 3.3. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por jornada completa: 5,78 EUR/día.

Por media jornada: 2,89 EUR/día.

ANEXO 3.4 TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales: 0,89 EUR/hora.

ANEXO 3.5 CLÁUSULA TRANSITORIA

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO:

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

ANEXO 3.6 COMPLEMENTO EX VINCULACIÓN

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2015, como complemento "ex vinculación" previa inclusión de la revisión salarial (0,425%) de 2012, se incrementarán con el 1,2%, lo que supone un incremento total del 1,625%.

ANEXO 3.7

COMPLEMENTO EX – CATEGORÍA PROFESIONAL

Antiguas categorías (contratados hasta el 31.12.1999)	Importe anual dividido por 14 mensualidades
Peritos téc. – Ind. Fac. Min	649,19
Practicantes – ATS	649,19
Analista informática	649,19
Analista programador	344,89
Delineante proyectista	103,03
Dibujante proyectista	103,03
Jefe de laboratorio	486,48
Jefe organiz. 1º	103,03
Jefe organiz. 2º	5,54
Jefe de taller	308,07
Jefe 1º adminis.	344,89
Jefe 2º adminis.	5,54
Encargados	115,10
Chófer de camión	60,80
Of. Administrativos 1ª	302,04
Viajante/Ex. de empresa	302,04
Prog. informática	749,33
Chófer de turismo	253,98
Almacenero	258,12
Conserje	253,98
Listero	78,90
Aux. Téc. de Org. Cien. Trab.	114,28
Dependiente Eco	37,25
Ordenanza	150,02
Portero	150,02
Guarda jurado	145,88
Vigilante	150,03

ANEXO 3.8

Grupos	Divisió funcional: operarios	EUR/mes
5	Ex – jefe de equipo	126,79
6	Ex – jefe de equipo	125,13
7	Ex – jefe de equipo	123,25

ANEXO 3.9

IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA:

Grupo profesional	Hora extra normal	Hora extra festivo, domingo y nocturna	Hora regularización artículo 55	Hora bolsa horaria recargo 50%
1	14,51	15,20	16,58	6,91
2	13,60	14,24	15,54	6,47
3	12,54	13,14	14,33	5,97
4	12,05	12,62	13,77	5,74
5	11,61	12,16	13,27	5,53
6	11,27	11,80	12,88	5,36
7	11,14	11,67	12,73	5,30

DIETAS:

Dieta completa:.....26,30 EUR

Media dieta:.....13,15 EUR

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

Gran invalidez:.....29.370,11

Incapacidad permanente absoluta:.....20.495,21

Muerte:.....26.079,49

JORNADA:

La jornada laboral para el año 2019 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

ANEXO 4

PRIMA VINCULACIÓN POST CONCURSO AÑO 2017 (Importe bruto anual por grupo salarial):

Grupo salarial	Importe bruto anual
G1	2.100
G2	1.900
G3	1.625
G4	1.500
G5	1.385
G6	1.300
G7	1.290

Barcelona, 23 de març de 2018

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