



RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ficatel Telecomunicaciones del Vallés, SL, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102292012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ficatel Telecomunicaciones del Vallés, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ficatel Telecomunicaciones del Vallés, SL, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102292012018) 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 FICATEL
TELECOMUNICACIONES DEL VALLÉS, SL, PARA LOS AÑOS 2018-2022

Ámbito del Convenio

Artículo 1. Partes firmantes

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

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

Quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato de trabajo para la empresa Infraestructuras Ficatel, SL en el centro de Barcelona, y siendo el ámbito territorial el de todo el territorio de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, rigiendo no obstante sus efectos económicos desde el día 1 de enero del año 2018, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Artículo 4. Legislación complementaria

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

Artículo 5. Denuncia del Convenio

La denuncia del presente Convenio colectivo y de acuerdo con la vigencia establecida en el artículo 3, podrá realizarse por la representación legal de los trabajadores frente a la empresa con una antelación de 2 meses a la fecha de su vencimiento, y comunicación a la Autoridad Laboral.

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

Artículo 6. *Compensación y absorción*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

Artículo 8. *Garantía ad personam*

Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a título personal al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose de forma estrictamente ad personam.

Artículo 9. *Comisión Paritaria y sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya y régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.*

9.1 Comisión Paritaria y sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Son funciones de la Comisión:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Mediar, conciliar, y en su caso, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio colectivo, o le sean sometidos de común acuerdo entre las partes.
3. Adaptación del Convenio a la normativa vigente en cada momento.
4. Revisión de las tablas salariales, si así procede.

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

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

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

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

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

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

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

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

El plazo máximo para dictar resolución será de 7 días.

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

9.2 Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Tiempo de trabajo. Jornada, horario y descansos

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.752 horas, siendo la jornada ordinaria semanal de 40 horas, de lunes a viernes, durante toda la vigencia del presente Convenio.

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

Serán recuperables el 100% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier causa no directa y exclusivamente imputable a la empresa. La recuperación se efectuará a razón de 1 hora diaria en los días laborables siguientes.

Artículo 11. *Vacaciones*

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

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

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos de devengo de vacaciones, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este artículo le correspondiese, al finalizar el período de suspensión, a pesar de que haya finalizado el año natural a que corresponda.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales.

Artículo 12. *Calendario laboral*

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

Artículo 13. *Horas extraordinarias*

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

Artículo 14. *Límite de horas extraordinarias*

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

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

Artículo 15. *Retribución de las horas extraordinarias*

1. Las horas extraordinarias se retribuirán al 100% del importe equivalente de las horas ordinarias, sin que pueda efectuarse minoración alguna.

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

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

Artículo 16. *Retribución de las horas del plus de nocturnidad*

Los trabajadores cobrarán un plus de nocturnidad de 50 euros por cada noche efectivamente trabajada entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional*

El sistema de clasificación profesional en la empresa se integra en el previsto en el Convenio General de la Siderometalúrgica, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo específico del sistema propio de grupos profesionales integrado como capítulo propio del Convenio colectivo de industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Régimen económico

Artículo 18. *Salario base*

Es salario base la parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible y se devenga durante todos los días naturales, incluidos domingos y festivos.

Los importes se establecen de acuerdo con los niveles que para las distintas categorías profesionales se establecen en el anexo I de este Convenio, que recoge la tabla de retribuciones para el personal afectado.

Dichas retribuciones serán aplicables para toda la vigencia temporal del Convenio, manteniéndose las previstas en la tabla para el año 2018 inalteradas para los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias*

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a 2 gratificaciones extraordinarias al año, que devengarán íntegras en los meses de junio y diciembre, siendo pagaderas los días 30 y 20 respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla que se incorpora al presente Convenio colectivo como anexo I (retribuciones).

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del ET.

Artículo 20. *Prorrateo de las pagas*

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

Artículo 21. *Dietas*

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

Artículo 22. *Retribución de las vacaciones*

Se establece una paga de vacaciones que se devengará en el período en el que se disfruten las mismas, en la cuantía determinada en las tablas salariales acompañadas como anexo I (retribuciones) del presente Convenio para cada uno de los niveles retributivos.

En el caso de fraccionarse la duración de las vacaciones ésta paga se cobrará proporcionalmente a los días disfrutados en cada período.

En el supuesto que de que a la finalización del contrato de trabajo el trabajador no haya percibido la paga de vacaciones por no haberlas disfrutado, se le abonarán junto con el finiquito en la parte proporcional que corresponda.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal e Índice de Precios al Consumidor*

No procederá el complemento por incapacidad temporal ni del IPC.

Período de prueba

Artículo 24. *Concepto y forma del período de prueba*

El 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/a está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

Artículo 25. *Duración*

El ingreso de los trabajadores/as 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:

- Grupo 1: hasta 6 meses.
- Grupo 2: hasta 6 meses.
- Grupo 3: hasta 2 meses.
- Grupo 4: hasta 1 mes.
- Grupo 5: hasta 1 mes.

Grupo 6: hasta 15 días.

Grupo 7: hasta 15 días.

No obstante, la duración del período de prueba de los peones y los oficiales de primera, será de 15 días a 2 meses.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a 1 mes, cuando se celebren con trabajadores/as que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a 2 meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 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/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Artículo 26. *Derechos y obligaciones*

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

Artículo 27. *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 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/as, 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.

Artículo 28. *Interrupción del período de prueba*

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 29. *Preaviso de cese*

En el caso de que un trabajador/a desee cesar en la empresa el plazo de preaviso será:

15 días para los grupos 6 y 7.

30 días para los grupos 1, 2, 3, 4 y 5.

Al causar baja en la empresa tendrá derecho a que se le abone de forma separada los salarios pendientes pago, con independencia de que acepte o no el finiquito.

Movilidad geográfica

Artículo 30. *Movilidad geográfica*

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

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en la empresa, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del ET y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo.

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

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Facultad sancionadora*

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

Artículo 32. *Tipificación de las faltas*

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

Seguridad y salud laboral

Artículo 33. *Salud laboral*

En todo lo relativo a seguridad y salud laboral, será de aplicación lo dispuesto en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como lo previsto en el Libro II del Convenio colectivo de industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Flexibilidad

Artículo 34. *Flexibilidad estructural*

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán 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 35. *Flexibilidad coyuntural*

35.1. En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la

empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes. Para ello la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará, con vista a la consecución de un acuerdo, tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente. Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "regularización artículo 34" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20% del valor de la hora ordinaria.

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 20 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. El 20% de recargo que tienen estas horas, se percibirán en el mes en que se realicen.

b) Bolsa horaria: La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 40 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 las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año. 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 por hora trabajada en dichos días.

35.2. Índice de estabilidad

En aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de 2015 y, posteriormente, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, acrediten, en reunión convocada a tal efecto con la RLT, un índice de fijeza en sus plantillas del 75% o superior, se verán beneficiadas, durante los 12 meses siguientes a la constatación de dicho índice, por los elementos adicionales de flexibilidad coyuntural en la organización del trabajo que se señalan:

- Índice de fijeza entre el 75% al 84%; hasta un máximo de 56 horas de flexibilidad.
- Índice de fijeza entre el 85% al 94%; hasta un máximo de 64 horas de flexibilidad.
- Índice de fijeza superior al 95%; hasta un máximo de 72 horas de flexibilidad.

Para este cómputo se deducirán del total de la plantilla, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los de obra o servicio determinado.

Así mismo, la RLT y la dirección de la empresa analizarán en la reunión convocada al efecto si los siguientes tipos de contrato deben también deducirse o no del total de la plantilla para establecer el índice de estabilidad:

- Los contratos de interinidad en general cuando el objeto de los mismos sea la sustitución de un trabajador/a con contrato temporal.
- Los contratos temporales de primer empleo joven.
- Los contratos temporales para trabajadores en situación de exclusión social.
- Los contratos temporales para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos.
- Los contratos temporales a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Los contratos temporales de personas con discapacidad.

35.3. 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 51.4 párrafo tercero 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.

35.4. Asimismo, que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 34 del presente Convenio.

35.5. Lo estipulado en los dos apartados anteriores sólo afectará a las empresas que hayan hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) y b).

35.6. Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo estipulado en este artículo.

Disposiciones finales

Disposición final 1ª. Derecho supletorio

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

Disposición final 2ª. Concurrencia de normas

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

Continúa en la página siguiente

ANEXO I

RETRIBUCIONES. TABLAS SALARIALES

Se articulan las tablas de conformidad con el encuadramiento de categorías, grupos profesionales y niveles retributivos contenidos en el Acta sobre clasificación profesional del V Convenio Colectivo de Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

	Salario conv. euros/mes por 14 pagas	Total año 2018 euros	Antigüedad euros/mes/día
Grupo Profesional 1			
Ingenieros	1.724,16	24.138,29	26,07
Licenciados	1.724,16	24.138,29	26,07
Grupo Profesional 2			
Titulados superior de entrada	1.552,35	21.732,96	25,48
Grupo Profesional 3			
Jefes de taller - obra	1.452,18	20.330,52	24,02
Jefe 1ª administrativos	1.452,18	20.330,52	24,06
Grupo Profesional 4			
Encargados	1.305,13	18.271,86	22,25
Delineante 1ª	1.143,02	18.271,86	22,81
Grupo Profesional 5			
Profesor de oficio 1ª	1.237,00	17.317,98	0,73
Profesor de oficio 2ª	1.237,00	17.317,98	0,73
Viajante - comercial	1.237,00	17.317,98	22,81
Oficiales administrativos	1.237,00	17.317,98	22,81
Grupo Profesional 6			
Especialista-capataz	1.174,54	16.443,57	21,88
Profesor de oficio 3ª	1.174,54	16.443,57	0,72
Especialista	1.174,54	16.443,57	0,72
Almacenero	1.174,54	16.443,57	21,71
Auxiliares en general	1.174,54	16.443,57	21,92
Grupo Profesional 7			
Peón	1.149,87	16.098,12	0,71

Barcelona, 20 de juny de 2018

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