



RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eleclima Industrial Terrassa, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102952012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eleclima Industrial Terrassa, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de maig de 2019, 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 Eleclima Industrial Terrassa, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102952012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ELECLIMA INDUSTRIAL TERRASSA, SL PARA LOS AÑOS 2019-2022

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio obliga durante su vigencia a la empresa Eleclima Industrial Terrassa SL, cuya actividad son las instalaciones eléctricas, que le corresponde el CNAE 4321, recogida en el Anexo I del II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19 de junio de 2017), vigentes en cada momento.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio colectivo obligan a la empresa Eleclima Industrial Terrassa SL, en el centro de trabajo ubicado en Terrassa.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en la empresa afectada por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas por el número 3, del artículo 1º del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. Derecho supletorio.

En aplicación de lo regulado en el artículo 84.2 del vigente Estatuto de los trabajadores, se establece la prevalencia aplicativa de lo regulado en el presente Convenio sobre las materias detalladas en el citado artículo.

Con carácter supletorio, se aplicará el Estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Artículo 5. Entrada en vigor y duración.

A) Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPB.

B) Efectos económicos: El presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2019.

C) Duración: La duración de este Convenio se fija en cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se produce denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con un mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el artículo 89.2 del Estatuto de los trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procurarán que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. En caso de nulidad parcial de alguno de sus artículos, el resto del Convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Según lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una Comisión Paritaria para la interpretación de las controversias que se deriven de la aplicación del contenido de este Convenio y todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas por las partes de mutuo acuerdo.

Sin embargo, tendrá competencia en la resolución de los supuestos de desacuerdo, en relación a la inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio colectivo, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores/as, antes de interponer ante la jurisdicción laboral un conflicto colectivo, incluida la huelga, necesariamente deberá someterse ante esta Comisión. La intervención será, por tanto, preceptiva. Las denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también se deberán resolver dentro de la Comisión Paritaria.

Estará formada por dos miembros, uno de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores/as, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes de este convenio. Ambas representaciones podrán estar asistidas de asesores con voz, pero sin voto.

El procedimiento para llevar a cabo la solución de conflictos será el siguiente:

1. La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante escrito en el que exprese la controversia de la que se trate.
2. En el plazo de quince días la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.
3. En caso de no haber acuerdo entre las partes, éstas se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Todo lo dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la jurisdicción laboral.

Artículo 8. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por la empresa (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier causa.

Artículo 9. Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 10. Garantías "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por 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 y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as.

La representación legal de los trabajadores/as 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 la 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:

- Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores/as, 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/as.
- 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 de las personas trabajadoras.

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 utilajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.

g) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utilajes, 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 las personas trabajadoras 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 la persona formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores/as.

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 las personas trabajadoras, 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/as.

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) Si la empresa quisiera 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/as, 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/as 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 tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

Artículo 14. Jornada.

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

Artículo 15. Calendario.

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

Artículo 16. Flexibilidad estructural.

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

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

Artículo 17. Periodo 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 la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

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

Grupos profesionales 6, 7 y 8: quince días laborables.

Grupos profesionales 4 y 5: un mes.

Grupo profesional 3: dos meses.

Grupos profesionales 1 y 2: seis meses.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos 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 la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes, sin plazo de preaviso.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

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.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 18. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

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 de la persona trabajadora a ser indemnizada 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 la persona trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 19. Retribuciones.

Se considerará salario convenio la remuneración por tiempo efectivamente trabajado.

Se considerará tiempo efectivamente trabajado el de presencia en el puesto de trabajo y dedicado a él.

Las retribuciones pactadas para el año 2019 serán las recogidas en el anexo 1 de este convenio. Para 2020 se aplicará un incremento del 2,50% a las tablas vigentes el año anterior. En 2021 se aplicará un incremento del 2% a las tablas vigentes el año anterior. En 2022 se aplicará un incremento del 2% a las tablas vigentes el año anterior.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Gratificación extraordinaria de junio y Navidad que serán concedidas en proporción al tiempo trabajado no computándose como tal los períodos de incapacidad temporal. Se prorrateará mensualmente cada una de ellas. Su importe será el que figura en el anexo y consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna número 2 del anexo número 1.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Dado el problema de paro actualmente existente, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al representante de los trabajadores/as, Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo número 1 incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.

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 seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas trabajadoras afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores/as hagan para poner fin al problema del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones retribuidas en función del salario real.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

Los trabajadores/as devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador/a atendiéndose al criterio de rotación.

Las vacaciones deberán ser anunciadas con tres meses de antelación, con el fin de dar tiempo a las reclamaciones que pudieran surgir.

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

Artículo 23. 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 24. Modalidades de contratación.

Se estará a lo establecido, mientras dure su vigencia, en el Capítulo IV, del II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE 19 de junio de 2017), con las especificaciones que se detallan a continuación:

a) Contrato a tiempo parcial:

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 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 la persona trabajadora 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 las personas contratadas a tiempo parcial, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Las personas 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, las personas contratadas a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

b) Contrato en prácticas:

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados/as, 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, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los trabajadores ni al SMI.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, las personas contratadas con esta modalidad percibirán el 85 por ciento del salario convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, en proporción al tiempo trabajado, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los trabajadores ni al SMI.

c) Contrato de formación:

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. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el anexo número 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los trabajadores, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, que será el 75% de la jornada durante el primer año, y del 85% durante el segundo y tercero.

d) Contrato eventual:

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº 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. Todo ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.d) del vigente convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

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/as y que deberá estar firmado por la empresa y la persona trabajadora afectada.

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/as, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la persona afectada, debiendo entregarse a ésta 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, las personas trabajadoras adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas 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.

Artículo 25. Permisos y licencias.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 21 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, 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 por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho.
- b) Dos días laborables 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 la persona trabajadora 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.
- c) Durante dos días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- d) Durante tres días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador/a.
- e) En el caso de los apartados b), d), e) y f) si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- f) Durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) 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.
- i) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante. Para su utilización, y con dicha finalidad, el trabajador será el responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como la justificación médica del acompañamiento.

Artículo 26. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que, en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 27. Visitas al médico.

En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo/a de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y la persona trabajadora 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 sus hijos/hijas menores de 12 años.

Artículo 28. Accidentes de trabajo.

La empresa complementará las prestaciones que tenga 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 la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Artículo 29. Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

La empresa observará la obligación de proveer a sus trabajadores/as, 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.

En caso de discrepancias entre la dirección de empresa y los trabajadores/as, 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.

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/a contratado/a dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

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

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

Artículo 30. Prestación por invalidez o muerte.

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 la persona trabajadora las cantidades reguladas a tal efecto por el convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Si sobreviniera la muerte de la persona trabajadora accidentada los beneficiarios de la misma, o en su defecto, su viudo/a o derechohabientes, percibirán la cantidad regulada, asimismo, por el convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

La empresa continuará pagando la prima del seguro durante el período en que la persona trabajadora afectada se halle pendiente de calificación por el ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), y si aquélla fuera desfavorable para la persona trabajadora y ésta 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 de la persona trabajadora fallecida puedan percibir la cantidad asegurada.

Artículo 31. Derechos sindicales de los trabajadores/as.

31.1 Derechos sindicales de los trabajadores/as.

31.1.1 Los trabajadores/as 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.

31.1.2 El trabajador/a afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descunte 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, las empresas efectuarán las detacciones durante períodos de 1 año.

31.1.3 Los trabajadores/as 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/a general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores/as 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/as, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

31.1.4 A las asambleas de trabajadores/as 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.

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

31.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados/as 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/as, 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 aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.

31.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idéntica garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

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

De 250 a 750 trabajadores/as: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

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

31.2.4 Se asignan a los delegados/as de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados/as 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 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/as 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/as cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

31.2.5 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores/as, 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.

31.3 De los Comités de Empresa y de los delegados/as 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.

31.4 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 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la seguridad social.

b) Los representantes legales de los trabajadores/as podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados/as 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. Aquellas empresas que 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/a 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 cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador/a con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador/a 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/as 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.

Artículo 32. Respeto a la dignidad.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se

produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el presente Convenio en función de la gravedad del hecho.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal (CEM), (BOE 19 de junio de 2017); en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Criterios generales:

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as 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 la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un 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/as 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 35. 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 tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se occasionase 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/as, 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 occasionase 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/as 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 las personas trabajadoras.

Artículo 36. 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 diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un 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 la persona trabajadora 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 occasionase 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 comporte accidente 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiendo 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, órdenes 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. Entendiendo 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/as 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 37. 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 dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 38. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta 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 seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. 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/as 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 intervenientes, 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.

Clasificación profesional.

Grupo profesional 1

Criterios generales:

Las personas trabajadoras 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 número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: Analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos/as, directores/as de áreas o servicios, ingenieros/as, licenciados/as.

Tareas (ejemplos):

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

1. 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.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. 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.
4. 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.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. 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.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. 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 personas trabajadoras 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 número 2 del baremo de las bases de cotización a la seguridad social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: titulados/as superiores de entrada, ATS, arquitectos/as técnicos/as (aparejadores/as), ayudantes de ingeniería y arquitectura, ingenieros/as técnicos (peritos), titulados/as 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 aquellas personas trabajadoras 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/a especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de Cotización a la seguridad social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: analista programador, delineante proyectista, dibujante proyectista, jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

Operarios/as: contramaestre, jefe de taller, maestro industrial.

Tareas (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.
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/a (ingeniero/a, aparejador/a, 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:

Aquellas personas trabajadoras 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/a 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 número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la seguridad social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: delineantes de 1^a, técnicos/as en general.

Operarios/as: encargados/as, 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 número 5 y 8, de las Bases de Cotización a la seguridad social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: delineante de 2^a, oficiales administrativos/as, oficiales de laboratorio, oficiales de organización, viajante.

Operarios/as: chofer de camión, profesionales de oficio de 1^a, profesionales de oficio de 2^a.

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, anormalidades, 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 toman 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/a auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la seguridad social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as: almacenero, auxiliares en general, conserje, pesador-basculero, telefonista.

Operarios/as: conductor de máquina, chofer de turismo, especialista, profesional de oficio de 3^a.

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, entendiendo 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 aquellas personas trabajadoras 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 número 6 y 10 de las Bases de Cotización a la seguridad social:

Técnicos/as: ordenanza, portero, vigilante, guardas jurado.

Operarios/as: 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, entendiendo 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 utilaje 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 las personas trabajadoras que estén acogidas 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.

Formación:

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

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las Bases de Cotización a la seguridad social:

Técnicos/as: contrato formación 1er año, contrato formación 2º año, contrato formación 3er año.

Operarios/as: contrato formación 1er año, contrato formación 2º año, contrato formación 3er 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.

ANEXO Nº 1

Tablas salariales año 2019

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas extras EUR/mes	Total año EUR/mes
1	Técnicos/as	1.508,72	1.508,72	21.122,11
2	Técnicos/as	1.320,13	1.320,13	18.481,84
3	Técnicos/as	1.282,42	1.282,42	17.953,79
3	Operarios/as	1.282,42	1.282,42	17.953,79
4	Técnicos/as	1.206,98	1.206,98	16.897,69
4	Operarios/as	1.206,98	1.206,98	16.897,69
5	Técnicos/as	1.169,26	1.169,26	16.369,63
5	Operarios/as	1.169,26	1.169,26	16.369,63
6	Técnicos/as	965,59	965,59	13.518,15
6	Operarios/as	965,59	965,59	13.518,15
7	Técnicos/as	905,23	905,23	12.673,26
7	Operarios/as	905,23	905,23	12.673,26

8	Técnicos/as			
8	C. Formación 1er año	686,47	686,47	9.610,56
8	C. Formación 2º año	765,00	765,00	10.710,00
8	C. Formación 3er año	800,71	800,71	11.209,94
8	Operarios/as			
8	C. Formación 1er año	686,47	686,47	9.610,56
8	C. Formación 2º año	765,00	765,00	10.710,00
8	C. Formación 3er año	800,71	800,71	11.209,94

Importe hora ordinaria año 2019

Grupo profesional	Importe hora ordinaria
1	11,06
2	9,67
3	9,40
4	8,85
5	8,58
6	7,08
7	6,63

ANEXO N° 2

Tablas salariales año 2020

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total año EUR/mes
1	Técnicos/as	1.546,44	1.546,44	21.650,16
2	Técnicos/as	1.353,14	1.353,14	18.943,89
3	Técnicos/as	1.314,48	1.314,48	18.402,64
3	Operarios/as	1.314,48	1.314,48	18.402,64
4	Técnicos/as	1.237,16	1.237,16	17.320,13
4	Operarios/as	1.237,16	1.237,16	17.320,13
5	Técnicos/as	1.198,49	1.198,49	16.778,87
5	Operarios/as	1.198,49	1.198,49	16.778,87
6	Técnicos/as	989,73	989,73	13.856,10
6	Operarios/as	989,73	989,73	13.856,10
7	Técnicos/as	927,86	927,86	12.990,10
7	Operarios/as	927,86	927,86	12.990,10
8	Técnicos/as			
8	C. Formación 1er año	703,63	703,63	9.850,82
8	C. Formación 2º año	784,13	784,13	10.977,82
8	C. Formación 3er año	820,73	820,73	11.490,19
8	Operarios/as			
8	C. Formación 1er año	703,63	703,63	9.850,82
8	C. Formación 2º año	784,13	784,13	10.977,82
8	C. Formación 3er año	820,73	820,73	11.490,19

Importe hora ordinaria año 2020

Grupo profesional	Importe hora ordinaria
1	11,33
2	9,92
3	9,63
4	9,07
5	8,79
6	7,25
7	6,80

ANEXO N° 3

Tablas salariales año 2021

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas extras EUR/mes	Total año EUR/mes
1	Técnicos/as	1.577,37	1.577,37	22.083,16
2	Técnicos/as	1.380,20	1.380,20	19.322,77
3	Técnicos/as	1.340,77	1.340,77	18.770,69
3	Operarios/as	1.340,77	1.340,77	18.770,69
4	Técnicos/as	1.261,90	1.261,90	17.666,53
4	Operarios/as	1.261,90	1.261,90	17.666,53
5	Técnicos/as	1.222,46	1.222,46	17.114,45
5	Operarios/as	1.222,46	1.222,46	17.114,45
6	Técnicos/as	1.009,52	1.009,52	14.133,22
6	Operarios/as	1.009,52	1.009,52	14.133,22
7	Técnicos/as	946,42	946,42	13.249,90
7	Operarios/as	946,42	946,42	13.249,90
8	Técnicos/as			
8	C. Formación 1er año	717,70	717,70	10.047,84
8	C. Formación 2º año	799,81	799,81	11.197,31
8	C. Formación 3er año	837,14	837,14	11.719,99
8	Operarios/as			
8	C. Formación 1er año	717,70	717,70	10.047,84
8	C. Formación 2º año	799,81	799,81	11.197,31
8	C. Formación 3er año	837,14	837,14	11.719,99

Importe hora ordinaria año 2021

Grupo profesional	Importe hora ordinaria
1	11,56
2	10,11
3	9,83
4	9,25
5	8,97
6	7,40
7	6,93

ANEXO Nº 4

Tablas salariales año 2022

Grupo profesional	División funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas extras EUR/mes	Total año EUR/mes
1	Técnicos/as	1.608,91	1.608,91	22.524,83
2	Técnicos/as	1.407,80	1.407,80	19.709,22
3	Técnicos/as	1.367,58	1.367,58	19.146,10
3	Operarios/as	1.367,58	1.367,58	19.146,10
4	Técnicos/as	1.287,14	1.287,14	18.019,86
4	Operarios/as	1.287,14	1.287,14	18.019,86
5	Técnicos/as	1.246,91	1.246,91	17.456,74
5	Operarios/as	1.246,91	1.246,91	17.456,74
6	Técnicos/as	1.029,71	1.029,71	14.415,89
6	Operarios/as	1.029,71	1.029,71	14.415,89
7	Técnicos/as	965,35	965,35	13.514,90
7	Operarios/as	965,35	965,35	13.514,90
8	Técnicos/as			
8	C. Formación 1er año	732,06	732,06	10.248,80
8	C. Formación 2º año	815,80	815,80	11.421,25
8	C. Formación 3er año	853,89	853,89	11.954,39
8	Operarios/as			
8	C. Formación 1er año	732,06	732,06	10.248,80
8	C. Formación 2º año	815,80	815,80	11.421,25
8	C. Formación 3er año	853,89	853,89	11.954,39

Importe hora ordinaria año 2022

Grupo profesional	Importe hora ordinaria
1	11,79
2	10,32
3	10,02
4	9,44
5	9,15
6	7,55
7	7,07

Català

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ELECLIMA INDUSTRIAL TERRASSA,
SL PER ALS ANYS 2019-2022

Article 1. Àmbit funcional.

El present Conveni obliga durant la seva vigència a l'empresa Eleclima Industrial Terrassa SL, l'activitat de la qual són les instal·lacions elèctriques, que li correspon el CNAE 4321, recollida en l'Annex I del II conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall (BOE 19 de juny de 2017), vigents a cada moment.

Article 2. Àmbit territorial.

Les disposicions del present conveni col·lectiu obliguen a l'empresa Eleclima Industrial Terrassa SL, al centre de treball situat a Terrassa.

Article 3. Àmbit personal.

El present conveni abasta la totalitat del personal ocupat en l'empresa afectada per ell i a tot el que ingressi durant la vigència del mateix, sense més excepcions que les establertes pel número 3, de l'article 1r de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Dret supletori.

En aplicació del regulat en l'article 84.2 del vigent Estatut dels treballadors, s'estableix la prevalença aplicativa del regulat en el present conveni sobre les matèries detallades en el citat article.

Amb caràcter supletori, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i el conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

Article 5. Entrada en vigor i durada.

A) Entrada en vigor: El present conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el BOPB.

B) Efectes econòmics: El present conveni assortirà efectes econòmics a partir del dia 1 de gener de 2019.

C) Durada: La durada d'aquest conveni es fixa en quatre anys, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2022.

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produceix denúncia fefaent per qualsevol de les parts signatàries del Conveni amb un mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present Conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

Una vegada efectuada la denúncia i constituïda la Comissió Negociadora en els termes previstos en l'article 89.2 de l'Estatut dels treballadors, es donarà inici a les negociacions per a la revisió del Conveni. Les parts procuraran que es desenvolupin amb l'oportuna cadència a fi de permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats

Article 6. Vinculació a la totalitat.

Els drets i obligacions pactats en el present Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible. En cas de nul·litat parcial d'alguns dels seus articles, la resta del conveni quedarà en vigor i les parts es reuniran amb la finalitat de resoldre el problema en qüestió.

Article 7. Comissió Paritària.

Segons el que es disposa en l'article 91 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'estableix una Comissió Paritària per a la interpretació de les controvèrsies que es derivin de l'aplicació del contingut d'aquest Conveni i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

No obstant això, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació a la inaplicació de les condicions establertes en el Conveni col·lectiu, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar a un col·lectiu de treballadors/es, abans d'interposar davant la jurisdicció laboral un conflicte col·lectiu, inclosa la vaga, necessàriament haurà de sotmetre's davant aquesta Comissió. La intervenció serà, per

tant, preceptiva. Les denúncies individuals que requereixin interpretació dels pactes en el Conveni, també s'hauran de resoldre dins de la Comissió Paritària.

Estarà formada per dos membres, un de cada part, triats per i entre els components de cadascuna de les representacions, empresarial i treballadors/es, integrants de la Comissió Negociadora signants d'aquest conveni. Ambdues representacions podran estar assistides d'assessors amb veu, però sense vot.

El procediment per dur a terme la solució de conflictes serà el següent:

1. La part afectada haurà de dirigir-se a la Comissió Paritària mitjançant escrit en el qual expressi la controvèrsia de la qual es tracti.
2. En el termini de quinze dies la Comissió Paritària haurà de pronunciar-se sobre aquest tema.
3. En cas de no haver-hi acord entre les parts, aquestes se sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Tot el que s'ha dit s'entén sense perjudici del dret que assisteix a les parts d'accions davant la jurisdicció laboral.

Article 8. Compensació.

Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les quals anteriorment regissin per pacte o concedides unilateralment per l'empresa (milles voluntàries de sous, salaris, primes o plusos, gratificacions, beneficis o altres conceptes retributius equivalents o anàlegs), imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós-administratiu, conveni col·lectiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o en raó de qualsevol causa.

Article 9. Absorció.

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur que impliquin variació econòmica en tots o en alguns conceptes retributius seran absorbides pels augmentos acordats, per la qual cosa únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 10. Garanties "ad personam".

Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixin del Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 11. Organització del treball.

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la direcció de l'empresa, qui la durà a terme a través de l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, direcció i control del treball i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

En el supòsit que es deleguessin facultats directives, aquesta delegació es farà de manera expressa, de manera que sigui suficientment coneguda, tant pels quals rebin la delegació de facultats com pels quals després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per si mateixes el caràcter d'estables hauran de ser comunicades expressament a tots els afectats i dotades de suficient publicitat.

L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. Per a aquest objectiu

és necessària la mútua col·laboració de les parts integrants de l'empresa: direcció i treballadors/es.

La representació legal dels treballadors/es vetllarà perquè en l'exercici de les facultats abans al·ludides no es conculqui la legislació vigent, sense que això pugui considerar-se com a transgressió de la bona fe contractual.

Article 12. Facultats de la direcció.

Són facultats de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'estreta observança i als preceptes d'aquest Conveni:

- a) Fixar la qualificació del treball, una vegada sentida la representació dels treballadors/es, segons algun dels sistemes internacionals admesos. Quan aquesta qualificació es faci per valoració de llocs de treball, les comissions de valoració es compondran per representants de la direcció d'empresa i de la representació legal dels treballadors/es.
- b) Exigir els rendiments mínims o els habituals en cada lloc de treball de l'empresa.
- c) Determinar el sistema que s'estimi més adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments
- d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la racional utilització de la capacitat productiva de les persones treballadores.
- e) Assenyalar els índexs de desaprofitaments i qualitat admissibles en el procés de producció.
- f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i utilitatges.
- g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta.
- h) Modificar els mètodes, tarifes i sistemes de distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de les màquines, instal·lacions, utilitatges, etc.
- i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes, a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques de les mateixes.
- j) Mantenir els sistemes de treball tot i que les persones treballadores no estiguessin d'acord amb els mateixos. En cas de discrepància en qüestió de mesurament del treball en la quantitat de temps, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol un altre, la Comissió Paritària, si la hi hagués, o la persona formada, si existís, amb l'objecte d'emetre el seu judici tècnic, havent de ser així mateix sentida la representació dels treballadors/es.
- k) Establir la fórmula per als càlculs de salari, sentida la representació dels treballadors/es.
- l) Establir, si escau, un sistema d'incentius totals o parcials, el mateix pel que fa al personal que a les tasques.
- m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

n) Si l'empresa volgués implantar, modificar o substituir els sistemes d'organització del treball, es podrà establir una Comissió Paritària de centre de treball, si no la hi hagués, que estarà composta per un mínim de 2 membres i un màxim de 6. La meitat dels components procediran de la representació legal dels treballadors/es, ostentaran la seva representació i seran designats per aquests. L'altra meitat serà nomenada per la direcció de l'empresa, a qui representaran.

La composició, competències i funcionament de la Comissió Paritària de centre de treball seran les que les parts acordin.

Article 13. Obligacions de la direcció d'empresa.

Són obligacions de la direcció d'empresa:

- a) Informar a la representació legal dels treballadors/es sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.
- b) Limitar fins a un màxim de 90 dies laborables l'experimentació dels nous sistemes d'organització, computant-se aquest període per departament, secció o subsecció determinats, garantint com a mínim la remuneració mitjana percebuda durant els tres mesos anteriors.
- c) Transcorregut el període d'experimentació, en cas de desacord amb les persones treballadores, es podrà presentar davant el TLC, una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o incentius.
- d) Posar a la disposició de les persones treballadores l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, així com els mètodes operatius dels productes a realitzar i les tarifes vigents per als mateixos.
- i) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari conformement a un sistema clar i senzill, qualsevol que sigui la mesura o criteri emprats per valorar els rendiments.
- f) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització del treball i a la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la direcció d'empresa i les persones treballadores.

Article 14. Jornada.

Per a cadascun dels anys de vigència del Conveni, la jornada laboral es fixa en 1.750 hores de treball efectiu.

Article 15. Calendari.

L'elaboració del calendari, prèvia informació a la representació legal dels treballadors/es, serà facultat de la direcció de l'empresa, acomodant-se a les disposicions legals aplicables, amb l'excepció que s'especifica a continuació.

Article 16. Flexibilitat estructural.

Amb la finalitat d'adecuar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent a cada moment, l'empresa podrà elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-ho i acordant-ho amb la representació legal dels treballadors/es.

Aquesta distribució haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal prevists en la llei. Es podran superar les nou hores de jornada diària, recomanant-se que no se sobrepassin les deu hores diàries, observant-se el descans entre jornades.

Article 17. Període de prova.

És la fase temporal del contracte de treball en el qual les parts poden sotmetre el mateix a condició resolutòria, concertant un lapse de comprovació pràctica de la viabilitat de la futura relació laboral.

Només s'entendrà que la persona treballadora està subjecta a període de prova, si així consta per escrit.

L'ingrés de les persones treballadores es considerarà realitzat a títol de prova, amb els terminis que a continuació es fixen per a cadascun dels següents grups professionals:

Grups professionals 6, 7 i 8: quinze dies laborables.

Grups professionals 4 i 5: un mes.

Grup professional 3: dos mesos.

Grups professionals 1 i 2: sis mesos.

En els contractes en pràctiques el període de prova no podrà ser superior a un mes, quan se celebren amb persones treballadores que estiguin en possessió del certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos si tenen certificat de nivell 3, 4 o 5.

Si el contracte de treball hagués estat precedit per un contracte en pràctiques o per a la formació, el temps de formació o pràctiques computarà com a període de prova. Si al final del contracte de pràctiques la persona treballadora continua en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, així com al percebo de la retribució corresponent al grup professional en el qual hagués estat classificat.

El període de prova serà nul si la persona treballadora hagués desenvolupat amb anterioritat en la mateixa empresa les mateixes funcions corresponents al mateix grup professional sota qualsevol modalitat contractual.

Durant el període de prova, el contracte de treball podrà ser resolt a instàncies de qualsevol de les parts, sense termini de preavís.

El desistiment o resolució del contracte de treball durant el període de prova pot produir-se a qualsevol moment del mateix.

La resolució del contracte durant el període de prova no implica indemnització alguna per cap de les parts.

La direcció de l'empresa vindrà obligada a comunicar als representants legals dels treballadors/es, tant els desistiments com les resolucions dels contractes durant el període de prova.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a l'efecte d'antiguitat en l'empresa o grup d'empreses.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment, que afectin a la persona treballadora durant el període de prova interrompran el còmput del mateix.

Article 18. Cessaments.

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindran obligades a posar-ho en coneixement de la mateixa comptint els següents terminis de preavís:

a) Grups professionals 6, 7 i 8: quinze dies.

b) Grups professionals 4 i 5: un mes.

c) Grups professionals 1, 2 i 3: dos mesos.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de la persona treballadora una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Havent avisat amb la referida antelació, la direcció d'empresa vindrà obligada a liquidar, en finalitzar aquest termini, els conceptes fixos que puguin ser calculats en tal moment.

La resta d'ells ho serà al moment habitual del pagament. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a la direcció d'empresa portarà aparellat el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació amb el límit de la durada del propi termini de preavís.

No es donarà tal obligació i, per tant, no neix aquest dret, si la persona treballadora va incomplir la d'avís amb l'antelació deguda.

Article 19. Retribucions.

Es considerarà salari conveni la remuneració per temps efectivament treballat.

Es considerarà temps efectivament treballat el de presència en el lloc de treball i dedicat a ell.

Les retribucions pactades per a l'any 2019 seran les recollides en l'annex 1 d'aquest conveni. Per 2020 s'aplicarà un increment del 2,50% a les taules vigents l'any anterior. En 2021 s'aplicarà un increment del 2% a les taules vigents l'any anterior. En 2022 s'aplicarà un increment del 2% a les taules vigents l'any anterior.

Article 20. Gratificacions extraordinàries.

S'estableixen les següents gratificacions extraordinàries:

Gratificació extraordinària de juny i Nadal que seran concedides en proporció al temps treballat no computant-se com a tal els períodes d'incapacitat temporal. Es prorratejarà mensualment cadascuna d'elles. El seu import serà el que figura en l'annex i consistiran, cadascuna d'elles, en l'abonament de les quantitats que per a cada grup professional figuren en la columna número 2 de l'annex número 1.

Article 21. Hores extraordinàries.

Donat el problema d'atur actualment existent, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricte compliment de les disposicions legals, no havent de superar el nombre de 80 hores a l'any, excepte les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització de les mateixes porta implícita la necessària informació prèvia al representant dels treballadors/es, Comitè d'Empresa, Delegats de Personal o delegats de les seccions sindicals si existissin.

La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària previst en l'annex número 1 incrementat amb el 5 per cent i quan l'hora extraordinària es realitzi en dia festiu, diumenge o en horari nocturn l'increment serà del 10 per cent.

Quan per motius d'imperiosa necessitat hagin de realitzar-se hores extraordinàries, aquestes podran compensar-se per temps equivalent de descans dins de la jornada ordinària dels sis mesos següents, si així ho acorden l'empresa i les persones treballadores afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que empresaris i treballadors/es facin per posar fi al problema de l'atur. En el supòsit de compensar-se les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins dels sis mesos següents no procedirà la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 22. Vacances.

Tot el personal al servei de l'empresa tindrà dret al gaudi de 22 dies laborables de vacances retribuïdes en funció del salari real.

Els treballadors/es que en la data determinada per al gaudi de les vacances no haguessin completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcionals al temps efectivament treballat.

Els treballadors/es reportaran els dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir des de l'1 de gener a 31 de desembre.

A l'efecte de gaudi del període de vacances l'empresa establirà els corresponents torns. La inclusió en cada torn es farà per elecció del treballador/a atenent-se al criteri de rotació.

Les vacances hauran de ser anunciades amb tres mesos d'antelació, amb la finalitat de donar temps a les reclamacions que poguessin sorgir.

Els dies de vacances seran retribuïts d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexos del conveni, excepte pacte en contrari.

Article 23. Contractació.

A fi d'afavorir l'ocupació es promocionarà la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes indefinits, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint per a això en compte les noves normes i instruments vigents.

Article 24. Modalitats de contractació.

S'estarà a l'establert, mentre duri la seva vigència, en el Capítol IV, del II conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall, (CEM) (BOE 19 de juny de 2017), amb les especificacions que es detallen a continuació:

a) Contracte a temps parcial:

S'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, havent de constar en ell, el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, i la seva distribució.

El nombre d'hores complementàries, enteses com aquelles la possibilitat de les quals de realització hagi estat acordada amb la persona treballadora i posat en coneixement dels seus representants legals, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, no podrà excedir del 40% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada màxima pactada, i s'haurà de respectar els límits en matèria de jornada màxima diària i descansos establerts en l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries realitzades en els supòsits de l'article 35.3 del TRET, per les persones contractades a temps parcial, seran preferentment compensades amb temps de descans.

Les persones amb contracte a temps parcial podran optar per desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tindran preferència per cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, les persones contractades a jornada completa podran optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

b) Contracte en pràctiques:

A fi de fomentar aquesta modalitat de contractació, i a fi de coadjuvar a la capacitat professional dels nous titulats/des, es fixarà per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70% del salari conveni establert en la primera columna de l'annex 1 del present Conveni, en proporció al temps treballat, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per aplicació de l'Estatut dels treballadors ni al SMI.

Per al segon any de permanència en l'empresa, les persones contractades amb aquesta modalitat perceben el 85 per cent del salari conveni establert en la primera columna de l'annex 1 del present Conveni, en proporció al temps treballat, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per aplicació de l'Estatut dels treballadors ni al SMI.

c) Contracte de formació:

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acolliment adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Podrà tenir una durada màxima de tres anys.

La retribució, és la determinada en l'annex número 1 del present Conveni pel 1º, 2º i 3º any, respectivament, de conformitat amb l'establert en l'article 11.2.g) de l'Estatut dels treballadors, en proporció al temps efectivament treballat, que serà el 75% de la jornada durant el primer any, i del 85% durant el segon i tercer.

d) Contracte eventual:

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulat en el nº 1, apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produueixin aquestes causes, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment. Tot això, de conformitat amb l'establert en l'article 29.d) del vigent Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

i) Contracte d'obra o servei:

El contracte per obra o servei determinat és el que es concerta per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Igualment, podrà celebrar-se aquest contracte per a treballs de muntatge i instal·lació, en zona o lloc geogràfic determinats, emparats per contractes específics per a aquesta obra, celebrats amb l'administració, companyies elèctriques, telefòniques o altres empreses i s'identifiqui amb exactitud la zona de muntatge o instal·lació a efectuar. Queden excloses del contracte d'obra o servei, per a aquestes situacions, les obres o instal·lacions de caràcter permanent.

Com a regla general, aquest contracte es concertarà per a una sola obra o servei i tindrà una durada màxima de 3 anys.

Sense perjudici de la regla general, es podran simultanejar 2 obres o serveis diferenciats, fent-ho constar en el contracte, o bé si es produueix aquesta circumstància amb posterioritat a la signatura del contracte, mitjançant un annex que haurà de comunicar-se al Servei Públic d'Ocupació i a la representació legal dels treballadors/es i que haurà d'estar signat per l'empresa i la persona treballadora afectada.

En aquests casos, la durada de les diferents obres o serveis no podrà tenir una durada major de 3 anys.

Així mateix, es podrà prorrogar la durada d'aquest contracte per a obra o servei consecutiu en la mateixa empresa o en qualsevol altra del grup, havent de ser comunicada aquesta pròrroga al Servei Públic d'Ocupació i a la representació legal dels treballadors/es, havent de, així mateix, estar signats per l'empresa i la persona afectada, havent de lluirar-se a aquesta còpia dels mateixos.

El temps acumulat d'aquest contracte i les seves pròrrogues, no podrà tenir una durada superior a 4 anys. Transcorregut aquest termini, les persones treballadores adquiriran la condició de persones treballadores fixes de l'empresa.

Quan l'obra o servei que es tracti, provinguï d'una adjudicació per concurs públic de l'administració o d'empreses públiques en el qual constin les bases del contracte i el procediment d'adjudicació final, i la durada d'aquest sigui superior a 3 anys, podrà estendre's la durada del contracte fins a un màxim de 4 anys.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes establerts en l'article 49.1 c) del text refós de l'Estatut dels treballadors es tindrà dret a percebre la indemnització establerta per la legislació vigent a cada moment.

Article 25. Permisos i llicències.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. (DOGC de 5 d'agost de 2010), i (BOE 21 d'agost de 2010), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

La persona treballadora, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració, d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexos del Conveni per algun dels motius i durant el temps mínim que a continuació s'exposa:

- a) Per temps de quinze dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran quinze dies naturals de permís en constituir-se en parella de fet.
- b) Dos dies laborables en el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, néts, avis o germans d'un o un altre cònjuge. En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.
- c) Durant dos dies laborables en els casos de defunció de néts, avis o germans d'un o un altre cònjuge.
- d) Durant tres dies laborables en els casos de defunció del cònjuge, fills, fills polítics (gendre i nora), pares o pares polítics del treballador/a.
- e) En el cas dels apartats b), d), i) i f) si el treballador/a necessités fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'ampliarà fins a un màxim de cinc dies naturals.
- f) Durant un dia laborable per trasllat del seu domicili habitual.
- g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- h) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en l'Estatut dels treballadors.

i) Pel temps establert per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

j) S'estableix un permís de fins a 20 hores a l'any, per a l'acompanyament de familiars de 1º grau afectats de malalties oncològiques, i la retribució serà la mitjana dels últims 3 mesos del salari del treballador sol·licitant. Per a la seva utilització i amb l'esmentada finalitat, el treballador serà el responsable d'aportar, prèviament l'autorització del familiar, per a donar coneixement a l'empresa de la malaltia, així com la justificació mèdica per acompanyar-lo.

Article 26. Baixes per malaltia.

En els supòsits de baixa per incapacitat laboral transitòria per malaltia, s'estarà al que es disposa en l'article 68 de la Llei de contracte de treball, que estableix que, en cas de malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sense perjudici dels drets que per altres disposicions legals se li reconeguin, el treballador/a percebrà el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir de quatre dies cada any.

Article 27. Visites al metge.

En el cas que la persona treballadora requereixi assistència a consulta mèdica, es concedirà permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes del Servei Català de la Salut, si l'hora de consulta coincideix amb el del treball, el facultatiu/a de medicina general prescriu a l'inici del tractament aquesta consulta i la persona treballadora presenta prèviament a la direcció d'empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, fins a 16 hores a l'any, de les quals fins a 8 hores anuals podran ser utilitzades per acompanyar als seus fills/filles menors de 12 anys.

Article 28. Accidents de treball.

L'empresa complementarà les prestacions que hagi d'abonar per accident de treball, fins al 100% de la base reguladora en els accidents ocorreguts al centre de treball, igual que els ocorreguts dins de l'hora d'activitat laboral quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte, si com a conseqüència del mateix es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari.

Article 29. Robes de treball i calçat, en casos especials.

L'empresa observarà l'obligació de proveir als seus treballadors/es, tant de la roba adequada als treballs que així ho exigeixin, com de les botes o calçat impermeable quan ho disposi la naturalesa de les labors, així com l'equip personal de seguretat en els casos en què l'ús del mateix resulti obligatori.

En cas de discrepàncies entre la direcció d'empresa i els treballadors/es, pel que fa a l'establert a l'anterior apartat, la Comissió Paritària de la interpretació del Conveni tindrà facultat per determinar, segons les circumstàncies concurrents, l'obligació de l'observança dels preceptes legals abans esmentats, sense perjudici de la competència de les jurisdiccions administratives o contencioses.

Per a les noves contractacions de treballadors fixos que es concertin a partir de la vigència del present Conveni, l'empresa vindrà obligada a lluir a cada treballador/a contractat/a dos monos de treball, o peça similar, per al seu ús durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.

No obstant el previst anteriorment, queda convingut que l'empresa facilitarà cada any als seus treballadors/es, com a mínim, un mono de treball o peça similar.

Els treballadors/es estan obligats a retornar les peces en ús, en aquell any, quan cessin en el servei de l'empresa que les hi va lluir.

Article 30. Prestació per invalidesa o mort

Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivés una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà la persona treballadora les quantitats regulades a aquest efecte pel conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

Si sobrevingués la mort de la persona treballadora accidentada els beneficiaris de la mateixa, o en defecte d'això, el seu vidu/a o drethavents, percebran la quantitat regulada, així mateix, pel conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

L'empresa continuarà pagant la prima de l'assegurança durant el període en què la persona treballadora afectada es trobi pendent de qualificació per l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), i si aquella fos desfavorable per a la persona treballadora i aquesta recorregués a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la primera instància de la jurisdicció laboral, a fi que, en cas de defunció en aquest interval de temps, els familiars de la persona treballadora morta puguin percebre la quantitat assegurada.

Article 31. Drets sindicals dels treballadors/es.

31.1 Drets sindicals dels treballadors/es.

31.1.1 Els treballadors/es afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- Constituir seccions sindicals, de conformitat amb l'establert en els estatuts del seu sindicat.
- Celebrar reunions prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

31.1.2 El treballador/a afiliat a una central sindical podrà sol·licitar per escrit a la seva empresa que la mateixa li descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota mensual, així com el nombre del compte corrent o llíbreta d'estalvi a la qual hagi de ser transferida l'al·ludida quantitat. Excepte indicació en contrari en formalitzar la petició, les empreses efectuaran les detracions durant períodes d'1 any.

31.1.3 Els treballadors/es que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

- Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-se establir, per acord, limitacions al gaudi dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.
- A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

També podran acollir-se al que es disposa en aquest apartat els treballadors que ostentin el càrrec de secretaria general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. En el cas que coincideixin diversos treballadors/es en la mateixa empresa, que ostentin els citats càrrecs, solament podrà gaudir d'aquest dret un d'ells.

c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors/es, prèvia comunicació a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

31.1.4 A les assemblees de treballadors/es celebrades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en la pròpia empresa, sempre que es doni compliment al previst en l'article 77 de l'Estatut dels treballadors.

31.2 De les seccions sindicals i dels delegats de les mateixes.

31.2.1 Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en els Comitès d'Empresa o comptin amb Delegats/as de Personal, tindran els següents drets:

a) L'empresa els facilitarà un tauler d'anuncis situat a l'interior d'aquella i de fàcil accés als treballadors/es, a fi de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar al sindicat i als treballadors en general.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació corresponent.

c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors/es.

31.2.2 En aquelles empreses o centres de treball que ocupin a més de 250 treballadors/es, les seccions sindicals estaran representades per delegats/as sindicals triats per i entre els seus afiliats en l'empresa o centre de treball, els quals gaudiran d'idèntica garanties que les establertes legalment per als membres dels Comitès d'Empresa.

31.2.3 El nombre de delegats/as sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en les eleccions al Comitè d'Empresa es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 treballadors/es: 1.

De 751 a 2.000 treballadors/es: 2.

De 2.001 a 5.000 treballadors/es: 3.

De 5.001 d'ara endavant: 4.

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots estaran representades per un sol delegat/a sindical.

31.2.4 S'assignen als delegats/as de les seccions sindicals les següents funcions:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i als afiliats/des del mateix en l'empresa.

b) Assistir a les reunions dels Comitès d'Empresa, Comitès de Seguretat i Higiene del Treball, Comitès Paritaris d'Interpretació o altres òrgans interns, amb veu però sense vot.

c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi disposició del Comitè d'Empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar sigil professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.

d) Ser informats sobre la mobilitat del personal.

i) Ser sentits per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i als afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/es quan revesteixi caràcter col·lectiu, així com la implantació o revisió de sistemes d'organització de treball.

31.2.5 En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal dels treballadors/es, acordaran entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a internet, intranet, correu elèctronic), des del local utilitzat per les mateixes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, a fi de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

31.3 Dels Comitès d'Empresa i dels Delegats/as de Personal:

S'estarà al que es disposa en el títol II de l'Estatut dels treballadors, i molt especialment al previst en el seu article 64.

31.4 Facultats complementàries

A més, s'estableix expressament el següent:

a) En matèria de Seguretat Social s'estarà al que es disposa en l'article 62.2 i en l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels treballadors, així com en l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre Règim general de la Seguretat Social.

b) Els representants legals dels treballadors/es podran acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals nominalment en favor d'un o més membres del Comitè, Delegats de Personal i delegats/as sindicals que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense depassar el màxim total legal o convencional.

Acordada l'acumulació i per a la seva validesa, prèviament a la seva posada en pràctica, haurà de ser comunicada per escrit a la direcció de l'empresa, pel sindicat, o en el seu nom la secció sindical corresponent. Aquelles empreses que ja tinguessin pactada aquesta acumulació, es respectaran els termes de la mateixa.

c) Els representants sindicals que participin en les Comissions Negociadores de Convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador/a en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adecuat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

d) Para els qui percebin retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps establert legalment, serà abonat segons la mitjana del salari total efectivament percebut per dia de treball, durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data per la qual el treballador afectat va ser convocat.

Per a aquells que percebin retribució setmanal, la mitjana s'obtindrà amb les percepcions del període comprès en les quatre setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

i) L'absència haurà de comunicar-se pel treballador/a amb l'antelació suficient a l'empresa, i el propi treballador/a haurà de lliurar el corresponent justificant de l'absència produïda en reincorporar-se al seu lloc de treball.

f) Sense depassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes que disposen els membres de Comitès o Delegats/as de Personal, a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

Article 32. Respecte a la dignitat.

La direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda a la persona treballadora, cuidant molt especialment que no es produixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus, que seran sancionades conformement al previst en el present conveni en funció de la gravetat del fet.

Article 33. Règim disciplinari.

En matèria general de faltes i sancions s'estarà al que es disposa en el Capítol XII del II conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del metall (CEM), (BOE 19 de juny de 2017); en l'Estatut dels treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Criteris generals:

1. L'empresa podrà sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals de les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa adonarà als representants legals dels treballadors/es i, si escau, a la representació sindical quan afecti als seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.

En cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, explicats a partir de la data de la imposició de la sanció.

5. Les faltes es classificaran en atenció a la seva transcendència o intenció en lloc, greu o molt greu.
6. Les sancions sempre podran ser impugnades per la persona treballadora davant la jurisdicció competent, dins dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al previst en la legislació vigent.

Article 34. Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida del treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b. La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- c. No notificar amb caràcter previ, o si escau, dins de les 24 hores següents, la inassistència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d. L'abandó del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- i. Les deterioracions lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels quals s'anés responsable.
- f. La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g. Discutir de forma inadequada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

h. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys/es o a l'empresa.

i. No comunicar al seu degut moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la seguretat social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.

j. Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depengui, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

k. La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

l. L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

m. Incomplir la prohibició expressa de fumar al centre de treball.

n. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de plantilla o terceres persones.

Article 35. Faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.

b. La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, durant el període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afectés al relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c. El falsejament o omission maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la seguretat social.

d. La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps emprat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandó de funcions inherents al treball. L'empresa establirà mitjançant negociació amb els representants dels treballadors/es, un protocol d'ús d'aquests mitjans informàtics.

i. L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.

f. La falta de condícia i neteja personal que produeix queixes justificades dels companys/es de treball i sempre que prèviament hagués intervingut l'oportú advertiment per part de l'empresa.

g. Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.

h. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els quals impliqui, per qui la rep, un risc per a la vida o la salut, o bé, sigui a causa d'un abús d'autoritat.

i. La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.

j. La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com l'ocupació per a usos propis o aliens dels útils, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

k. La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció.

l. Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

m. L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues àdhuc sent ocasional, si repercutexi negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de les persones.

n. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan tal incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 36. Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé més de vint en un any.

b. La inassistència no justificada al treball durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

c. El frau, desleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de treball com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.

d. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa la persona treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per perllongar la baixa per accident o malaltia.

i. L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.

f. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

g. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

h. Les renyines, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, al centre de treball.

i. Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-ho a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués causar perjudicis greus a l'empresa.

j. La negligència, o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que d'això es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.

k. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi intervингut sanció.

l. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, tret que comporti risc per a la vida o la salut d'aquest, o bé sigui a causa d'abús d'autoritat.

m. Assetjament sexual, identifiable per la situació en què es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant d'aquella.

n. Assetjament moral (mobbing), entenent per tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma perllongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquesta persona, anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat, o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

o. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

p. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys/es o tercieres personnes.

q. L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, posats de prefectura o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador.

Article 37. Sancions.

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a. Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

b. Per faltes greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies.

c. Per faltes molt greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-u a seixanta dies.

Acomiadament.

Article 38. Prescripció.

Dependent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

- Faltes lleus: Deu dies.
- Faltes greus: Vint dies.
- Faltes molt greus: Seixanta dies.

La prescripció de les faltes assenyalades començarà a explicar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 39. Procediment d'actuació en situacions d'assetjament.

La direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte, entre unes altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre aquest tema davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, per la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, pel que s'articularan les mesures oportunes a aquest efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors/es la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que aquesta representació estigui present en tot el procediment.

En els esbrinaments a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinguts, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés se substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació estableta en el règim disciplinari.

A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la recerca es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i denunciada, sense menyscapte de les seves condicions laborals.

Classificació professional.

Grup professional 1

Criteris generals:

Les persones treballadores pertanyents a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Es corresponen normalment, amb el personal enquadrat en el número 1 del barem de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: Analistes de sistemes (titulació superior), arquitectes, directors/es d'àrees o serveis, enginyers/es, llicenciats/es.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'un àrea, servei o departament.
3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processaments de dades en unitats de dimensions mitjanes.
4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, en funcions de recerca, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídic - laboral i fiscal, etc.
5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
7. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar un àrea, servei o departament, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.
8. Tasques d'anàlisis de sistemes informàtics, consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (maquinari) com a nivell lògic (programari).

Grup professional 2

Criteris generals:

Són persones treballadores que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació:

Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, titulats superiors d'entrada.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el número 2 del barem de les bases de cotització a la seguretat social i eventualment, en el número 1 de cara a cobrir als titulats superiors d'entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: titulats/es superiors d'entrada, ATS, arquitectes tècnics/es (aparelladors/es), ajudants d'enginyeria i arquitectura, enginyers/es tècnics/es (perits), titulats/es grau mitjà, graduats socials.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjana i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions de recerca, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.
3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
4. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament, amb vista a l'admissió, classificació, acoblament, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

Grup professional 3

Criteris generals:

Són aquelles persones treballadores que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Formació:

Titulació de grau mitjà, tècnic/a especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem número 3 de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: analista programador, delineant projectista, dibuixant projectista, caps d'àrees o serveis, caps administratius.

Operaris/es: contramestre, cap de taller, mestre industrial.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
6. Tasques tècniques de direcció i supervisió a l'àrea de comptabilitat, consistentes a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs sobre la base del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistentes a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic/a (enginyer/a, aparellador/a, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plans a partir de dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció d'I+D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat de ràpida intervenció dins del procés productiu.
12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixa, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

Grup professional 4

Criteris generals:

Aquelles persones treballadores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació:

Batxillerat, BUP o equivalent o tècnic/a especialista (mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems número 4 i 8 de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: delineants de 1^a, Tècnics/es en general.

Operaris/es: encarregats/es, professional d'ofici especial.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen a establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques d'anàlisis i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisis.
4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els tempejos necessaris alhora que proporcionant les solucions requerides.
5. Tasques d'I + D de projectes complets segons instruccions.
6. Tasques que suposen la supervisió segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.
7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.
9. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.
10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
12. Tasques de regulació automàtica triant el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).
13. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es que realitzen les labors auxiliars en la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

14. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

15. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització amb alt grau de decisió en l'acceptació, realitzant informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

Grup professional 5

Criteris generals:

Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació:

Coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnic auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems número 5 i 8, de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: delineant de 2a, oficials administratius/as, oficials de laboratori, oficials d'organització, viatjant.

Operaris/es: xofre de camió, professionals d'ofici de 1a, professionals d'ofici de 2a.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenen i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.
5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.
6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
7. Tasques d'arxiu, registre, càcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.

8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a aquest efecte de moviment diari.
9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.
10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com a processadors de textos o similars.
11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que uns altres han preparat, així com càlculs senzills.
12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es en treball de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.
13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig sobre la base de normes fixades, reflectint en parts o a través de plantilles els resultats de la inspecció.
14. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgastos d'utils, defectes, anomalietats, etc., reflectit en parts o a través de plantilles, totes les dades segons codi a aquest efecte.
15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per uns altres que els prenguessin directament sobre la base de normes generalment precises.

Grup professional 6

Criteris generals:

Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establerts, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

Formació:

La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o tècnic/a auxiliar (Mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems número 6, 7, i 9 de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics/es: magatzemer, auxiliars en general, conserge, pesador-basculer, telefonista.

Operaris/es: conductor de màquina, xofer de turisme, especialista, professional d'ofici de 3a.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats senzilles, que exigeixin regulació i posada a punt o maneig de quadres, indicadors i panells no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accisos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.
6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinaris de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisis.
9. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.
10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació a aquests patrons.
11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
12. Realitzar treballs en màquines de producció sobre la base d'instruccions simples i/o croquis senzills.
13. Realitzar treballs de tall, escalfament, rebabat i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.
14. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
16. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.
17. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.
18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, empenyedores, grues pont, grues de pòrtic, carretons etc.).
19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

Grup professional 7

Criteris generals:

Estaran incloses aquelles persones treballadores que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin

preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació:

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en els barems número 6 i 10 de les bases de cotització a la seguretat social:

Tècnics/es: ordenança, porter, vigilant, guardes jurat.

Operaris/es: Peó.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
5. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l'utilitatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
8. Tasques d'ajuda en màquines - vehicles.

Grup professional 8

Criteris generals:

Estaran inclosos en aquest grup professional les persones treballadores que estiguin acollides a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Formació:

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en el barem número 11 de les bases de cotització a la seguretat social:

Tècnics/es: contracte formació 1r any, contracte formació 2n any, contracte formació 3r any.

Operaris/es: contrato formació 1r any, contrato formació 2n any, contrato formació 3r any.

Tasques (exemples):

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
3. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
6. Tasques d'ajuda en màquines - vehicles.
7. Tasques d'aprenentatge consistents en l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per a l'acompliment d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

ANNEX NÚM. 1

Taules salarials any 2019

Grup professional	Divisió funcional	Sal. Conveni EUR/mes	Pag. Extres EUR/mes	Total any EUR/mes
1	Tècnics/es	1.508,72	1.508,72	21.122,11
2	Tècnics/es	1.320,13	1.320,13	18.481,84
3	Tècnics/es	1.282,42	1.282,42	17.953,79
3	Operaris/es	1.282,42	1.282,42	17.953,79
4	Tècnics/es	1.206,98	1.206,98	16.897,69
4	Operaris/es	1.206,98	1.206,98	16.897,69
5	Tècnics/es	1.169,26	1.169,26	16.369,63
5	Operaris/es	1.169,26	1.169,26	16.369,63
6	Tècnics/es	965,59	965,59	13.518,15
6	Operaris/es	965,59	965,59	13.518,15
7	Tècnics/es	905,23	905,23	12.673,26
7	Operaris/es	905,23	905,23	12.673,26
8	Tècnics/es			
8	C. Formació 1r any	686,47	686,47	9.610,56
8	C. Formació 2n any	765,00	765,00	10.710,00
8	C. Formació 3r any	800,71	800,71	11.209,94
8	Operaris/es			
8	C. Formació 1r any	686,47	686,47	9.610,56
8	C. Formació 2n any	765,00	765,00	10.710,00
8	C. Formació 3r any	800,71	800,71	11.209,94

Import hora ordinària any 2019

Grup professional	Import hora ordinària
1	11,06
2	9,67
3	9,40
4	8,85

5	8,58
6	7,08
7	6,63

ANNEX NÚM. 2

Taules salarials any 2020

Grup professional	Divisió funcional	Sal. Conveni EUR/mes	Pag. Extres EUR/mes	Total any EUR/mes
1	Tècnics/es	1.546,44	1.546,44	21.650,16
2	Tècnics/es	1.353,14	1.353,14	18.943,89
3	Tècnics/es	1.314,48	1.314,48	18.402,64
3	Operaris/es	1.314,48	1.314,48	18.402,64
4	Tècnics/es	1.237,16	1.237,16	17.320,13
4	Operaris/es	1.237,16	1.237,16	17.320,13
5	Tècnics/es	1.198,49	1.198,49	16.778,87
5	Operaris/es	1.198,49	1.198,49	16.778,87
6	Tècnics/es	989,73	989,73	13.856,10
6	Operaris/es	989,73	989,73	13.856,10
7	Tècnics/es	927,86	927,86	12.990,10
7	Operaris/es	927,86	927,86	12.990,10
8	Tècnics/es			
8	C. Formació 1r any	703,63	703,63	9.850,82
8	C. Formació 2n any	784,13	784,13	10.977,82
8	C. Formació 3r any	820,73	820,73	11.490,19
8	Operaris/es			
8	C. Formació 1r any	703,63	703,63	9.850,82
8	C. Formació 2n any	784,13	784,13	10.977,82
8	C. Formació 3r any	820,73	820,73	11.490,19

Import hora ordinària any 2020:

Grup professional	Import hora ordinària
1	11,33
2	9,92
3	9,63
4	9,07
5	8,79
6	7,25
7	6,80

ANNEX NÚM. 3

Taules salarials any 2021

Grup professional	Divisió funcional	Sal. Conveni EUR/mes	Pag. Extres EUR/mes	Total any EUR/mes
1	Tècnics/es	1.577,37	1.577,37	22.083,16
2	Tècnics/es	1.380,20	1.380,20	19.322,77
3	Tècnics/es	1.340,77	1.340,77	18.770,69
3	Operaris/es	1.340,77	1.340,77	18.770,69
4	Tècnics/es	1.261,90	1.261,90	17.666,53

4	Operaris/es	1.261,90	1.261,90	17.666,53
5	Tècnics/es	1.222,46	1.222,46	17.114,45
5	Operaris/es	1.222,46	1.222,46	17.114,45
6	Tècnics/es	1.009,52	1.009,52	14.133,22
6	Operaris/es	1.009,52	1.009,52	14.133,22
7	Tècnics/es	946,42	946,42	13.249,90
7	Operaris/es	946,42	946,42	13.249,90
8	Tècnics/es			
8	C. Formació 1r any	717,70	717,70	10.047,84
8	C. Formació 2n any	799,81	799,81	11.197,31
8	C. Formació 3r any	837,14	837,14	11.719,99
8	Operaris/es			
8	C. Formació 1r any	717,70	717,70	10.047,84
8	C. Formació 2n any	799,81	799,81	11.197,31
8	C. Formació 3r any	837,14	837,14	11.719,99

Import hora ordinària any 2021

Grup professional	Import hora ordinària
1	11,56
2	10,11
3	9,83
4	9,25
5	8,97
6	7,40
7	6,93

ANNEX NÚM. 4

Taules salarials any 2022

Grup professional	Divisió funcional	Sal. Conveni EUR/mes	Pag. Extras EUR/mes	Total any EUR/mes
1	Tècnics/es	1.608,91	1.608,91	22.524,83
2	Tècnics/es	1.407,80	1.407,80	19.709,22
3	Tècnics/es	1.367,58	1.367,58	19.146,10
3	Operaris/es	1.367,58	1.367,58	19.146,10
4	Tècnics/es	1.287,14	1.287,14	18.019,86
4	Operaris/es	1.287,14	1.287,14	18.019,86
5	Tècnics/es	1.246,91	1.246,91	17.456,74
5	Operaris/es	1.246,91	1.246,91	17.456,74
6	Tècnics/es	1.029,71	1.029,71	14.415,89
6	Operaris/es	1.029,71	1.029,71	14.415,89
7	Tècnics/es	965,35	965,35	13.514,90
7	Operaris/es	965,35	965,35	13.514,90
8	Tècnics/es			
8	C. Formació 1r any	732,06	732,06	10.248,80
8	C. Formació 2n any	815,80	815,80	11.421,25
8	C. Formació 3r any	853,89	853,89	11.954,39
8	Operaris/es			
8	C. Formació 1r any	732,06	732,06	10.248,80
8	C. Formació 2n any	815,80	815,80	11.421,25
8	C. Formació 3r any	853,89	853,89	11.954,39

Import hora ordinària any 2022:

Grup professional	Import hora ordinària
1	11,79
2	10,32
3	10,02
4	9,44
5	9,15
6	7,55
7	7,07

Barcelona, 25 de novembre de 2019

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