



RESOLUCIÓ de 22 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abentel Instalaciones, SL per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08103052012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abentel Instalaciones, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'agost 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 Abentel Instalaciones, SL per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08103052012020) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ABENTEL INSTALACIONES, SL PARA LOS AÑOS 2019- 2023.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre Abentel Instalaciones, SL y los empleados por cuenta ajena que presten sus servicios en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

El presente Convenio colectivo afecta y obliga a la totalidad del personal encuadrado en Abentel Instalaciones SL, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. **Ámbito territorial**

Este Convenio colectivo es de aplicación a la provincia de Barcelona.

Artículo 4. **Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro de los dos últimos meses antes de su vencimiento el Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 5. **Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobará la totalidad del contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de anulación.

Artículo 6. Garantías condiciones más beneficiosas y Comisión Paritaria.

La empresa respetará aquellas condiciones económicas, laborales y/o sociales más beneficiosas que se hubieran pactado a nivel individual o colectivo o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario anteriormente a la firma del Convenio, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los trabajadores.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, que se constituirá en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del mismo. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la empresa.

La Comisión Mixta está integrada por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio colectivo, y el representante legal de la empresa, quienes elegirán un secretario de entre la plantilla de trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente (entendiéndose en este caso plenamente cumplido el trámite previo y preceptivo regulado en este artículo).

Artículo 7. Organización y dirección.

La dirección y organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación vigente es competencia de la dirección de la empresa.

Artículo 8. Principio de igualdad.

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, afiliación sindical.

Capítulo II Ingresos, contratación, plantillas y ceses

Artículo 9. Normas de aplicación general.

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.
3. Cualquiera que sea su vinculación a la empresa, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral.

Artículo 10. Período de prueba.

1. El periodo de prueba será de 4 meses para personal no titulado y 6 meses para el personal titulado.
2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empleados excepto los legalmente establecidos para la resolución contractual.
3. Los periodos de tiempo dedicados a formación o capacitación no serán considerados computables a los efectos de transcurso del período de prueba.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

5. El período de prueba podrá entrar en suspensión por causas derivadas de maternidad, incapacidad temporal.

Artículo 11. Contratos de duración determinada.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

3. Eventualidad y contratación: El procedimiento de selección estará basado en criterios objetivos, cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo se hará preferentemente con el personal que ocupe otro puesto de trabajo. Se tendrán en cuenta los requisitos de formación, méritos, experiencia así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 12. Contratos formativos.

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

2. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. La duración de los contratos en prácticas y para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a veinticuatro meses. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por períodos no inferiores a seis meses.

4. El período de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de dos meses como máximo para el grupo I y II y de un mes para los grupos III y IV.

Artículo 13. Contratos a tiempo parcial.

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El orden de la llamada de los trabajadores fijos-discontinuos atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada en función de la antigüedad.

3. La interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se realizará mediante un calendario al efecto en cómputo semanal previa información a la representación de los trabajadores.

4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informarán a sus trabajadores sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito y la capacidad para el desempeño de la ocupación.

5. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, la empresa a su elección podrá:

a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.

b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogiéndose a la ley vigente.

6. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

6.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

6.2 Capacidad y preparación adecuada.

6.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

6.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

7. Horas complementarias.

7.1. Número: No podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato.

7.2. Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.

7.3. Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 3 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 24 horas informando a los representantes de los trabajadores.

8. Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Artículo 14. Causas y efectos de la extinción del contrato.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éstos vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupos profesionales 6, 7 y 8: 30 días.

b) Grupos profesionales 4 y 5: 2 mes.

c) Grupos profesionales 1, 2 y 3: 3 meses

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Asimismo el incumplimiento del preaviso estipulado en el artículo 49.c) del ET por parte de la empresa, dará derecho al trabajador a ser abonado de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían en un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Artículo 15. Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores.

2. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de conformidad con el Art. 48.4 ET. Así también, de conformidad con el Art. 48.4 ET, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. Las medidas previstas sobre suspensión del contrato, cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, también serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Convenio colectivo del metal establece: 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 a la familia, 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 salario base o mínimo de Convenio y complemento «ad personam», (anteriormente antigüedad) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables ampliable hasta cuatro si tuviera que desplazarse fuera de su residencia.

c) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

- d) Por traslado del domicilio habitual, un día.
- e) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- f) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Los trabajadores víctimas de violencia doméstica, para la asistencia a tratamientos médicos y comparencias judiciales, se reconoce permiso retribuido del tiempo necesario para normalizar su situación.
- i) En los supuestos a), b), c) serán también válidos para parejas de hecho debidamente acreditadas.

Artículo 17. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.
5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
6. Se prohíbe al trabajador que solicite la excedencia, trabajar en otra empresa del mismo sector o de la competencia, pactándose la no concurrencia o competencia desleal durante dicho período.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional / grupos profesionales.

Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Factores de encuadramiento:

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

Grupo profesional I:

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Grupo profesional II:

1. Criterios generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

2. Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Grupo profesional III:

1. Criterios generales: tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.

Grupo profesional IV:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención.

Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

Capítulo IV Estructura salarial

Artículo 19. Estructura salarial.

1. La estructura salarial formada por conceptos retributivos de carácter fijo vendrá determinada por el concepto de salario base.

El salario base correspondiente a cada grupo profesional será el que figura en el artículo 20.

2. El salario podrá ser abonado en doce o más pagas al año, mediante los recibos de salario y sus pagos se realizarán preferentemente mediante transferencias bancarias.

Artículo 20. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 21. Salario mínimo garantizado.

Quedan establecidas las tablas de salarios base anuales y mensuales por grupos profesionales para 2019 en las siguientes cantidades:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL (12 PAGAS)	SALARIO BASE BRUTO ANUAL
Grupo I	1.200,00	14.400,00

Grupo II	1.150,00	13.800,00
Grupo III	1.100,00	13.200,00
Grupo IV	1.050,00	12.600,00

Artículo 22. Revisión salarial.

Con efectos del 1 de enero se revisarán los salarios mínimos garantizados incrementándose estos en el porcentaje del IPC previsto para el año por el Gobierno. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos o disminuciones en su valor real, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

Capítulo V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Aquellos colectivos, cuya jornada ordinaria se realice habitualmente en días no laborables y que por necesidades del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre, se les compensarán con las jornadas completas equivalentes de descanso.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. La empresa indicará el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado.

El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por periodos de hasta catorce días.

Convenio del metal: Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y la del personal menor de 18 años, a través de la medida siguiente:

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del personal hasta en 2 horas, con un máximo de 180 horas anuales, y con un tope de 120 días/año.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

c) En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa, se procederá a su compensación. Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación de las horas extraordinarias se hará mediante tiempo equivalente de descanso.

Artículo 25. Vacaciones.

1. El personal disfrutará, por año natural, de un período de vacaciones retribuido de 22 días laborales o 30 naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de semanas trabajadas, respectivamente.

A efectos de cálculo del periodo de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones devengados arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0,50.

2. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio y de común acuerdo con la dirección de la empresa.

3. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

4. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, sin que ello suponga que por las causas señaladas en el apartado 2.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones

en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Capítulo VI Objetivos de la formación

Artículo 26. Objetivos de la formación.

1. Constituye objetivo primordial promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal en la empresa.
2. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
 - b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Capítulo VII Prevención de riesgos laborales

Artículo 27. Salud laboral. Principios generales.

1. La empresa y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa.

2. A los efectos de lo antedicho, se entenderá como normativa específica la del sector de la actividad la empresa.
3. En cumplimiento de ello, se promoverá en la empresa la creación de la figura del Delegado de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud. De la misma forma, se realizará, como acción continuada, la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

Artículo 28. Servicios de prevención.

1. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario haya recurrido a un servicio de prevención propio, haya recurrido a un servicio de prevención ajeno, o haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11, esto es, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo, que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I, que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de la empresa dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 29. Vigilancia de la salud en función de los riesgos.

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 30. Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar las preceptivas Evaluaciones de Riesgos y los consiguientes Planes de Prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas Evaluaciones:

a) Factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales.

b) Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios.

c) Factores ergonómicos, como por ejemplo en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga, etc.

d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).

Artículo 31. Formación e información en la prevención de riesgos.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

a) Formación a los Delegados de Prevención. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los Delegados de Prevención, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los servicios de prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.

b) Formación a los trabajadores. Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores en el momento de su contratación, las empresas habrán de velar por una adecuada formación de cada trabajador, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el plan de emergencia y evacuación en cada caso.

c) Información a trabajadores y Delegados de Prevención. Tal y como indica la normativa, todos los trabajadores habrán de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes Evaluaciones de Riesgos. Asimismo, los Delegados de Prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 32. Ropa y equipos de protección individual. Criterios generales.

Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

Capítulo VIII **Acoso**

Artículo 33. Prevención del acoso moral y sexual.

1. El denominado acoso moral y psicológico (mobbing) es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.

2. Además, la dirección de la compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos.

Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.

3. De igual forma, se tratará el problema del acoso sexual en la empresa.

Artículo 34. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

1. Declaración de principios.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el «respeto a las personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «respeto a la legalidad» y «respeto a los derechos humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en

diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso moral (mobbing):

Se entiende como 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 una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. 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.

b) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

c) Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de

comportamiento y actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo

objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente.

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Capítulo IX Medio ambiente

Artículo 34. Principios generales.

La empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

- a) Conseguir un nivel óptimo del medio ambiente.
- b) Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.
- c) Cumplir la legislación medioambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.
- d) Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.
- e) Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Artículo 35. Derecho a la información.

El artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, regula, entre otras cuestiones el derecho a la información. Por tanto, se garantiza:

- a) Derecho de las secciones sindicales y/o representación de los trabajadores a la información relativa al comportamiento ambiental de la empresa.
- b) Información a las secciones sindicales y/o representación de los trabajadores cuando la empresa adopte la decisión de invertir o modificar los procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de cualquier tipo de residuos.
- c) Realización y difusión a los trabajadores del "manual de buenas prácticas ambientales".

Artículo 36. Derecho a la formación.

Se garantiza igualmente el derecho a la formación a través de:

- a) Derecho a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas específicos de carácter técnico y normativo (necesidades de formación derivadas de las demandas que la normativa medioambiental plantea).
- b) Inclusión de la formación en materia de medio ambiente en los planes formativos de la empresa. La formación se realizará en la misma empresa y dentro del horario de trabajo.
- c) La empresa tendrá en consideración la formación en medio ambiente para la promoción profesional de los trabajadores en las mismas condiciones que cualquier otro tipo de formación.

d) Formación e incentivación a los trabajadores para que puedan desarrollar buenas prácticas medioambientales.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 37. Principios de ordenación.

- 1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
- 2) Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.
- 3) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- 5) Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:
 - a) Las faltas leves prescriben a los diez días.
 - b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.
 - c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 38. Graduación de las faltas.

1. Se consideran como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos; siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
- b) La inasistencia injustificada de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las empresas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

k) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales.

l) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la mismo perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de las empresas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a las empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a las empresas.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las empresas para los que no estuviere autorizado o para cuyos usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de las empresas.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

l) La disminución del rendimiento laboral normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores

o) Utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

p) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de las empresas, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y mobbing.

l) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

n) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

o) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.

p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

q) Inhabilitación para ascender de categoría

r) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el Art. anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

Capítulo XI Derechos sindicales

Artículo 40. Garantías de los representantes.

Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de Libertad Sindical y normativa de aplicación.

Artículo 41. Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 42. Delegados sindicales.

Las centrales sindicales más representativas en el ámbito estatal en la empresa podrán designar delegados estatales sindicales, en los términos expuestos en la Ley 11/85 LOLS.

Artículo 43. Locales sindicales.

Se dotará a los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito estatal en la empresa, de locales para el correcto desempeño de las tareas que le son propias y en las localidades donde estos existan. Todo ello dentro del contexto de lo enunciado en el artículo 8 del Ley 11/85, Ley orgánica de Libertad Sindical.

Dentro de sus posibilidades, la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 44. Descuento de cuotas sindicales.

Previa solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado al mismo las empresas descontarán la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

Artículo 45. Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y del Estatuto de los trabajadores.

Barcelona, 22 de gener de 2020

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