RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Metal Parts, SL, per als anys 2018 i 2019 (codi de conveni núm. 08100802012014).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Metal Parts, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de setembre 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Metal Parts, SL, per als anys 2018 i 2019 (codi de conveni núm. 08100802012014) 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 DOGA METAL PARTS, SL PARA LOS AÑOS 2018 Y 2019

CAPÍTULO 1
Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en la factoría de la empresa Doga Metal Parts, SL radicada en la localidad de Abrera (Barcelona), a fecha del presente convenio y los que se incorporen durante la vigencia del mismo. No obstante, se excluyen aquellos que desempeñen trabajos que estén incursos en los apartados a y f del número 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. También quedarán excluidas todas aquellas personas que pertenezcan al personal Directivo o Superior y que voluntariamente se desvinculen del presente Convenio Colectivo, siempre que conste su decisión por escrito.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2018 y finalizará el día 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, podrá prorrogarse por tácita reconducción si no mediara denuncia del mismo.

Los efectos económicos serán aplicables a todo el personal que preste o haya prestado sus servicios en la empresa en los años 2018 y 2019 mediante una relación laboral, aunque la misma esté extinguida en la fecha de la firma, en cuyo caso solo será aplicable proporcionalmente al tiempo de permanencia en alta durante el año y a la remuneración percibida.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 1-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en esta forma global y estimadas anualmente compensarán y absorberán cualquier mejora o aumento de cualquier clase u origen que la empresa viniere en un futuro obligada a adoptar por imperativo legal, incluso en el caso de cualquier convenio de ámbito superior al de la empresa.

Las remuneraciones voluntarias que pudieran abonarse, además de las que figuran en el cuadro salarial, se mantendrán sin que se compensen con las mejoras pactadas, pero sí podrán compensar y absorber cualquier aumento derivado de imperativo legal o de otra índole al margen del presente Convenio.

A estos efectos se separarán para su compensación las condiciones directamente retributivas en dinero de las horas de trabajo y vacaciones.

Artículo 5. *Garantía "ad personam".*

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2012 vinieren percibiendo un salario superior al referenciado para su categoría/grupo profesional en las tablas salariales desarrolladas en esta norma colectiva, continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición o complemento de carácter "ad personam".

Dicho concepto no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos futuros que se pacten.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo el presente Convenio colectivo, globalmente apreciado, un todo único, de ser declarado alguno de sus acuerdos o cláusulas nulos de pleno derecho por la jurisdicción competente, en caso de que los mismos no afecten a otras cláusulas o acuerdos del propio Convenio, quedarán sin efecto, en primera instancia, debiéndose negociar de nuevo. En sentido contrario, la nulidad deberá extenderse a la totalidad, con idéntica obligación de negociar.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por tres miembros en representación de la Dirección de la empresa y otros tres miembros en representación del Comité de Empresa. Salvo acuerdo en contrario, un miembro por parte de la Dirección de la empresa actuará como presidente y otro, por parte del Comité, actuará como secretario.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 2-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para que los acuerdos adoptados por la Comisión sean válidos será necesaria la asistencia de la totalidad de sus miembros y que la decisión sea aprobada por cinco de ellos como mínimo.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 8. *Solución de Conflictos.*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación dé este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y trabajadoras y las empresas incluidas en su ámbito funcional pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos

Artículo 9. *Igualdad en el trabajo.*

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y aquéllas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Igualmente todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a “trabajador” se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, ya sea hombre o mujer.

CAPÍTULO 2
Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

1. 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.
2. La organización del trabajo corresponde al empresario, 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.
3. La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 11. *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:

1. Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresariales y de los trabajadores y trabajadoras.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 3-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

3. 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.

4. Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador/a.

5. Señalar los índices de desperdicios (rechazos, chatarras, mermas, etc) y calidad admisibles en el proceso de producción.
6. Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
7. Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.
8. Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
9. 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.

10. Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores y 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 con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los representantes de los trabajadores.

11. Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre empresa y trabajadores o, en su defecto, resolverá la autoridad laboral.
12. Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los representantes de los trabajadores

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

14. Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 12. *Periodos.*

1. La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto cumplimentando las siguientes fases:

a) Racionalización de las tareas.
b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
c) Adaptación de aquellas personas trabajadoras al puesto, según sus aptitudes.

Se prestará una atención específica a la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 13. *Racionalización.*

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
b. Análisis de rendimientos.
c. Normalización de tareas.
d. Fijación de la plantilla de personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 4-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 14. *Simplificación.*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 15. *Análisis de rendimientos.*

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los representantes de los trabajadores, o en su defecto aquellas personas trabajadoras, podrán acudir a la autoridad laboral sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 16. *Normalización y plena ocupación.*

la empresa tiene la facultad privativa de conseguir la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación a cuyo fin dispondrá la especificación de tareas y las máquinas e instalaciones que deberá atender cada trabajador con el fin de conseguir la plena ocupación en la jornada laboral.

Artículo 17. *Plantillas.*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de acuerdo con sus necesidades.

Artículo 18. *Valoración de puestos.*

1. El presente Convenio incluye la valoración de puestos de trabajo (anexos1 y 2), efectuada y aprobada durante la vigencia del Convenio 1998/2000.

2. Existe una Comisión paritaria formada por miembros de la representación de los trabajadores y miembros de la Dirección de la empresa. Su función será la de valorar, clasificar y revisar los puestos de trabajo. Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cada seis meses. Ambas partes podrán contar con la asistencia de asesores.

3. Podrán solicitar por escrito la revisión los trabajadores que entiendan que su puesto de trabajo ha sido modificado o aquéllos que muestren su disconformidad con la valoración obtenida.

4. Los manuales utilizados son: Manual de calificación de puestos de trabajo, sistema NEMA (personal de fabricación) y Manual de calificación de puestos de trabajo, sistema NEMA (personal técnico y administrativo), mientras no sean cambiados de común acuerdo con la Comisión

Artículo 19. *Adaptación a los puestos de trabajo.*

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

1. Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

2. La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la empresa comprenderá,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 5-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

entre otras, las siguientes consideraciones:

Formación adecuada.
Experiencia necesaria.
Acomodación al puesto de trabajo.
Interés suficiente.
Calidad del material utilizado.
Cambios en los factores de medio ambiente.
Eficacia de las herramientas.
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 20. *Revisión de tiempos.*

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

a. Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.

b. Cambio en el método de trabajo.

c. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

d. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

e. Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

f. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación.

Aquellas personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individual y colectivamente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previo a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión paritaria.

Artículo 21. *Rendimiento normal, habitual y óptimo.*

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

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

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

CAPÍTULO 3
Grupos profesionales

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 6-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

1. La valoración de puestos de trabajo consta de 7 grupos profesionales que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios; por lo tanto, cada trabajador ha de ser asignado a un grupo profesional y a una determinada división funcional y se le ha de asignar el salario del grupo correspondiente y establecido que recibirán todos los integrantes del mismo.
2. Tal cual se detalla en el apartado anterior se establecerán 7 Grupos salariales en sustitución de los Grupos del Convenio de DOGA, SA y cuya vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre de 2011. Los puestos de trabajo se distribuirán entre los citados grupos atendiendo a los criterios de correspondencia establecidos en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. Con posterioridad a la firma del presente acuerdo se realizará una revisión definitiva por parte de la Comisión de Valoración de la asignación de los puestos de trabajo vigentes en la Valoración de Puestos de la empresa a los nuevos grupos salariales.
3. El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional y división funcional se llevará a cabo por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en leyes existentes o de nueva creación que estén relacionadas con el mismo asunto.
4. Los grupos profesionales y las divisiones funcionales que regirán serán los indicados en el anexo 1.

CAPÍTULO 4
Movimientos del personal

Artículo 23. *Ingresos.*

1. La incorporación de nuevos trabajadores en la empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y utilizando criterios de selección basados en las cualidades personales y profesionales de los candidatos, sin discriminación de sexo, raza o religión.

2. Ambas partes convienen prorrogar su adhesión al artículo 29 apartado d) del vigente Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona que fija la duración del contrato eventual regulado por el número 1 apartado b) del artículo 15 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Asimismo, acuerdan que, si durante la vigencia del mencionado Convenio colectivo, se acordara cualquier modificación en la duración del citado contrato, se entenderá efectuada la adhesión del apartado anterior al artículo del nuevo Convenio que regule la duración de los citados contratos, tanto si el límite máximo de los mismo se reduce como si se mantiene o eleva.

3. Se limitará la contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal hasta un 10% de la plantilla total de la empresa. No obstante, si dicho porcentaje tuviera que incrementarse hasta un límite del 15% de la plantilla, se deberá comunicar al Comité de empresa justificando la necesidad, el puesto a cubrir y el supuesto de contratación.

4. la empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral, manteniendo la confidencialidad de las mismas.

5. Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico específico según el puesto que vaya a cubrir.

Artículo 24. *Período de prueba.*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 7-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. En las relaciones de trabajo podrá fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos 6 y 7: quince días laborables.
Grupos 4 y 5: un mes.
Grupo 3: dos meses.
Grupo 1 y 2: seis meses
Titulados medios y superiores y personal de dirección: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 25. *Vacantes y ascensos.*

1. Los puestos de trabajo que queden vacantes, siempre y cuando no sean amortizados, y aquellos de nueva creación, se cubrirán utilizando las modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente o bien por personal de la propia Empresa, de acuerdo con las necesidades de organización de la misma.

2. En el supuesto de que se optará por cubrir la plaza mediante concurso del personal de la empresa, éste se hará público mediante aviso/convocatoria, que será colocado en todos los tablones de anuncios de la empresa, en el que figurarán, como mínimo, los siguientes datos:

-Nombre del puesto y grupo profesional al que pertenece
-Departamento / Sección
-Funciones principales
-Formación
-Experiencia
-Período de prueba y/o adaptación
-Fecha límite de presentación de solicitudes
-Fecha del aviso

3. la empresa establecerá para cada caso las pruebas profesionales y psicotécnicas que se consideren adecuadas.

4. Las personas interesadas y que consideren que cumplen con los requisitos exigidos, deberán entregar al departamento de RRHH un currículum vitae actualizado, implicando esto la inscripción automática en el proceso.

5. Una vez comprobada la adecuación de los candidatos a los requisitos exigidos y, efectuadas en su caso las pruebas correspondientes, se procederá a la selección del candidato.

6. Al candidato seleccionado se le comunicará la decisión por escrito, indicándose la fecha de incorporación al nuevo puesto y las condiciones en que se efectúa el cambio de puesto de trabajo.

7. A aquellos candidatos que no sean seleccionados se les enviará un comunicado en tal sentido.

8. Para cada puesto a cubrir se establecerá un período de prueba o adaptación, dentro del cual, tanto la empresa como el trabajador, podrán anular el cambio. De producirse esta circunstancia, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba anteriormente. Si ello

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 8-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

no fuera posible, se le asignará un puesto similar al ocupado con anterioridad.

9. Una vez finalizado el citado período de prueba o adaptación, el trabajador, en caso de no superarlo, volverá a su anterior puesto de trabajo u otro similar y con las mismas condiciones económicas que tenía en aquél. Caso de que dicho período sea superado satisfactoriamente, se aplicarán al trabajador las condiciones del nuevo puesto, abonándose con carácter retroactivo desde el día en que se produjo el cambio, las posibles mejoras económicas.

10. En el supuesto de que el candidato elegido esté ocupando un puesto de trabajo que deba ser cubierto antes de pasar a ocupar el nuevo puesto, el cambio no se producirá hasta que ello se lleve a efecto.

11. Los resultados de las pruebas efectuadas a los candidatos tendrán una vigencia de seis meses, en el supuesto de que el interesado se presente a una nueva promoción para un puesto similar.

12. El Comité de Empresa podrá proponer en sus reuniones periódicas con la Dirección de la empresa los cambios de grupo profesional que a su juicio deberían efectuarse, aportando los argumentos necesarios para defender sus propuestas.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

1. A petición del trabajador/a, aceptada por la empresa. En este caso se le asignará al trabajador la retribución y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.

2. Por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, estándose a lo convenido por ambas partes.

3. Cuando el trabajador/a no reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo que ocupa, por disminución de capacidad física sin llegar a la ineptitud prevista en los artículos 49.1.e) y 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, la dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos y del Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá trasladar al trabajador a otro puesto más acorde con sus facultades, de existir posibilidad para ello.

A efectos de la emisión del referido informe, la empresa, previa autorización del trabajador afectado, facilitará la información médica de que disponga.

4. Por necesidades de organización de la producción y por suplencias. En este caso, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional en el ámbito de la empresa.

5. En el supuesto de que un trabajador/a, como consecuencia de un accidente laboral o de enfermedad profesional derivadas del puesto de trabajo que ocupa en la empresa, padezca limitaciones que le impidan el desarrollo normal de las actividades que comporta el mismo, previo diagnóstico médico emitido por centros reconocidos, la empresa tomará las medidas oportunas para que, en el menor tiempo posible, se adapte a otro puesto de trabajo o tarea, de entre los disponibles o intercambiables, que no le perjudique, sin disminución alguna de los derechos adquiridos. Estos cambios serán notificados al Comité de Empresa.

6. Como norma general se estará a las disposiciones legales de general aplicación (Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias).

Artículo 27. Polivalencia.

La dirección de la empresa podrá establecer, cuando las circunstancias productivas lo requieran, que un trabajador realice simultáneamente las funciones propias de su puesto de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 9-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

trabajo y funciones correspondientes a otro puesto o puestos de trabajo incluidos dentro de su grupo profesional o fuera de él, con los siguientes requisitos:

- Las funciones añadidas deben referirse a puestos de trabajo que estén dentro de la misma división funcional a la que esté adscrito el trabajador (técnicos, empleados u operarios) y que además pertenezcan al área de trabajo del mismo.

- Comunicación previa a la Comisión de Valoración.

Artículo 28. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de dirección y mandos: tres meses.
Grupos 1, 2 y 3: dos meses.
Grupos 4 y 5: un mes.
Grupos 6 y 7: quince días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar la liquidación de los haberes devengados al finalizar dicho plazo.

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla.

CAPÍTULO 5
Régimen de trabajo

Artículo 29. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual durante la vigencia del convenio 2018 - 2019 será de 1744 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Cuando, concurriendo necesidades de producción o servicio, la empresa debiera realizar jornada laboral en sábados o festivos, ésta podrá habilitar, previo conocimiento del Comité de Empresa, los sábados o festivos como días laborables. Para la cobertura de tal jornada especial de sábados o festivos, la empresa podrá recurrir a:

1.1 Personal contratado cuya jornada pactada incluya los sábados y/o festivos.
1.2 Personal de la propia empresa, previo ofrecimiento y aceptación por los mismos, hasta un máximo de 80 horas anuales por persona.
1.3 Trabajadores de la propia empresa por adscripción voluntaria.

En el caso previsto en el punto 2, la retribución en la referida jornada especial y hasta no superar el cómputo del límite legal de exceso de jornada anual, se abonará a razón de las cuantías expresadas en las tablas del anexo 3, quedando obligatoriamente sujeto a descanso compensatorio y equivalente los excesos de tal límite. De producirse excesos sobre el límite establecido, independientemente de la compensación en tiempo, se percibirá un plus adicional de 3,15 EUR por hora.

Los días de actividad industrial de la empresa se determinarán anualmente por la Dirección de la empresa, pudiendo durante los mismos mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de forma que puedan cubrirse los días

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 10-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

anuales de actividad industrial de la empresa.

A tal efecto, la forma de compensación del diferencial de días entre la jornada laboral individual y la jornada industrial se regirá por las siguientes normas:

- Se solicitará su disfrute al mando jerárquico inmediato. La petición se hará por escrito con copia al trabajador afectado, comunicándole el orden de petición que le corresponde.
- Los días se concederán por estricto orden de petición hasta un máximo del 40% del personal de cada sección o departamento.
- Los días podrán disfrutarse de dos maneras:
- De uno en uno: En este caso se podrán escoger en cualquier fecha del año, salvo en el período vacacional de cada área (Julio, Agosto), con un preaviso mínimo de cinco días, salvo casos excepcionales por urgencia.
- Dos días seguidos: En este caso se podrán escoger en cualquier fecha del año, salvo en el período vacacional de cada área (Julio, Agosto), con un preaviso mínimo de quince días, salvo casos excepcionales por urgencia.
- Los días de libre disposición deben disfrutarse obligatoriamente dentro del año en curso, no siendo posible en ningún caso su acumulación para ejercicios posteriores.
- Se permitirá la compensación, a elección del trabajador, de alguno o todos los días, con la cuenta de horas a recuperar individual regulada en el artículo 32.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas, que operará en sentido positivo (jornadas a trabajar de más por períodos punta de producción, urgencias, etc.) o negativo (disminución de pedidos, situaciones que pudieran dar lugar a un expediente de regulación de empleo, etc.) y que deberán ser realizadas o dejadas de realizar cuando lo solicite la Dirección de la empresa en las condiciones que más adelante se especifican.

No se computarán en la citada bolsa, aquellas horas que respondan a los supuestos del artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que sea obligado el cumplimiento de la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- La Dirección de la empresa aportará toda la información y documentación necesaria al Comité de Empresa. La decisión deberá producirse con el acuerdo de la empresa y del Comité de Empresa.
- Se deberá otorgar un preaviso mínimo de cinco días a los trabajadores afectados.
- Realizar las horas en los días laborables que resulten del calendario vigente en la empresa hasta un máximo de dos horas al día cuando la bolsa opere en sentido positivo.
- Para iniciar la posterior recuperación de las horas dejadas de trabajar se le comunicará a los trabajadores afectados con un preaviso de cinco días. Las horas se realizarán en los días laborables que resulten del calendario vigente en la empresa hasta un máximo de dos horas al día. Cuando el trabajador justifique la imposibilidad de recuperar las horas se actuará siguiendo la fórmula estipulada en el artículo 32 del Convenio.
- A final de año, se verificará el estado final del saldo de horas de cada trabajador:

- Si éste fuese positivo, el trabajador podrá optar entre su compensación económica sin que pueda superarse el límite legal de 80 horas anuales o su disfrute por descanso. Si optase por el disfrute por descanso, deberá acordarse su realización de mutuo acuerdo con el responsable jerárquico, debiendo realizarse el mismo durante el primer cuatrimestre del año, como máximo.
- Si el saldo fuese negativo, se mantendrá dentro de la bolsa de horas regulada en este artículo como punto de partida para el nuevo ejercicio.
- Se permitirá también la compensación, a elección del trabajador, con la cuenta de horas individual regulada en el artículo 32 o con días de libre disposición individual.

Las horas reguladas en este artículo deberán reflejarse en listado mensual al Comité de Empresa.

Las retribuciones mensuales no se verán afectadas cuando se active esta normativa y se dejen

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 11-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de trabajar jornadas pactadas a fin de no alterar las bases de cotización.

Artículo 30. *Turnos de trabajo.*

Simultáneamente con la jornada partida existen los turnos de trabajo (denominados turno de mañana, turno de tarde y turno de noche) conforme se estableció en el convenio laboral de 1988. El turno de mañana se iniciará a las 6h., el turno de tarde a las 14 h y el turno de noche a las 22 horas, una vez finalizado el anterior. El tiempo de trabajo efectivo en los turnos de mañana, tarde y noche, su remuneración, así como los tiempos de recuperación por días laborables no trabajados, de acuerdo con el calendario laboral de la empresa, serán idénticos a los de la jornada partida.

La jornada laboral anual de los trabajadores a turnos se distribuirá en jornadas diarias de 8 horas de prestación real y efectiva de trabajo. Las pausas retribuidas, previstas en el anexo 4, quedan comprendidas dentro de la jornada diaria como parte integrante de la misma. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas

Pausas

- Los trabajadores a turno de mañana, tarde y noche en puestos de producción directos se sujetarán a un sistema de descansos cuya finalidad es cubrir los tiempos marcados por necesidades personales, fatigas, así como la denominada pausa de bocadillo. El descanso de estos trabajadores tendrá una duración de cincuenta minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo. Este descanso será distribuido en tres períodos de 15, 20 y 15 minutos. El personal a turno central en puestos de producción directos se regirá igualmente por este sistema de descansos.
- La Dirección de la empresa podrá planificar, previa consulta al Comité de Empresa, un sistema de relevos de las pausas de forma que determinadas máquinas o instalaciones estén en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad del tiempo de dichas pausas.
- La Dirección de la empresa también podrá disponer que una parte o la totalidad del personal afectado por las pausas regladas desplace el horario de éstas con respecto al que esté oficialmente establecido con objeto de atender tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo, de carácter especial. Este desplazamiento podrá realizarse con un margen de treinta minutos de más o de menos respecto al horario oficialmente establecido.
- El personal que deba trabajar durante las pausas regladas tendrá las pausas en otro momento.
- La distribución de las pausas por descanso está regulada en el anexo 4.
- A excepción de estas pausas, el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo desde el inicio hasta el final de la jornada laboral.

Artículo 31. *Jornada irregular.*

Si bien seguirán manteniéndose, en principio, los horarios actualmente existentes, en aquellos puestos de trabajo donde se presenten necesidades organizativas, técnicas o de producción que lo justifiquen, la empresa acordará con el Comité de Empresa la distribución de la jornada de trabajo de manera irregular, pudiendo superarse la jornada diaria de 9 horas, respetando el descanso diario entre jornadas establecido legalmente.

Artículo 32. *Compensación de tiempo de trabajo efectivo.*

Si como consecuencia del modelo de calendario laboral aprobado y las circunstancias personales de cada trabajador, se producen diferencias en más o en menos de tiempo de trabajo efectivo a lo largo del año, se acuerda que las mismas se compensaran de la siguiente manera:

A. Diferencias a favor del trabajador:

1. Se podrán compensar con tiempo de descanso en fechas convenidas dentro del año natural en que las mismas se produjeran, excepto las producidas durante el último trimestre del año que podrán compensarse dentro de los cuatro meses naturales siguientes a su realización.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 12-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Compensar económicamente en base a los conceptos salariales devengados.

B. Diferencias a favor de la empresa:

1. Se compensarán mediante la realización de horas de trabajo en fechas convenidas de mutuo acuerdo dentro de los cuatro meses naturales siguientes salvo que se justifique la imposibilidad de realizarlas. A este fin, la empresa dará todas las facilidades necesarias, tanto en la forma como en el tiempo. Cuando, por necesidades de la empresa, sea preciso disponer de horas de trabajo adicionales tendrán preferencia para realizarlas aquellos trabajadores que sean deudores en dicho concepto.

2. En el caso de que superado el indicado plazo de cuatro meses, o aquel otro que hubieran acordado las partes cuando se haya acreditado la imposibilidad de efectuar la citada compensación en dicho periodo, no se hayan podido compensar las diferencias por circunstancias imputables a la empresa y no al trabajador éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

3. Los trabajadores que hayan sido contratados por primera vez por la empresa dispondrán de un periodo de 6 meses para compensar las diferencias que puedan presentar en tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de un total de 30 días naturales retribuidos al año.

El cómputo de número de días de disfrute de vacaciones que corresponde a cada trabajador individualmente será proporcional al periodo trabajado comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año en que efectivamente se realizan las vacaciones.

la empresa dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con un plazo máximo de tres meses y mínimo de dos meses de antelación a la fecha de disfrute

2. Aquellos trabajadores que a 31 de Julio no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional. En estos supuestos la empresa pactará con los trabajadores afectados alguna de las siguientes alternativas:

a) Disfrutar del número de días que realmente le correspondan, asignándole en los restantes de vacación general a cualquier otro puesto de trabajo.

b) Disfrutar de todo el período de vacación general, recuperando previamente todo el tiempo vacacional al que no tiene derecho y percibiendo la totalidad del salario correspondiente a las vacaciones.

3. la empresa determinará los servicios y las personas que deban prestar servicio durante el período en el que la mayoría del personal realizará sus vacaciones reglamentarias, informando a los mismos, salvo fuerza mayor, con una antelación de dos meses.

4. El trabajador que cese en la empresa percibirá la compensación de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si por cualquier causa hubiera disfrutado de mayor número de días, se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el 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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 13-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

6. Los matrimonios o parejas de hecho que trabajen ambos en Empresa contratados directamente por la misma podrán coincidir un mínimo de tres de las cuatro semanas de su periodo vacacional o en su totalidad siempre y cuando ello sea posible organizativamente, a criterio de la empresa.

Artículo 34. Movilidad horaria o cambio de turno de trabajo.

1. Cuando las necesidades de producción lo requieran, la empresa podrá cambiar la adscripción del personal de fabricación a otro turno distinto de aquél al que lo hubiera estado hasta la fecha. A tal efecto y como paso previo, la empresa solicitará personal voluntario para cambiar de turno. En el supuesto de que no surjan voluntarios cualificados para el desarrollo de las funciones o tareas a realizar o los mismos no fueran suficientes, los puestos del turno que tenga que ser reforzado y que no hayan sido cubiertos por voluntarios, lo serán de forma rotativa por los trabajadores y trabajadoras de otros turnos.

Los cambios de adscripción de personal a turnos distintos a aquél al que lo hubieran estado hasta la fecha, se notificarán con una antelación de 15 días al personal afectado y al Comité de Empresa.

2. Se considerará, a estos efectos, la preferencia de elección de turno establecida en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores a quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; para ello se han de cumplir los siguientes requisitos:

A) Se solicitará por escrito la elección del turno, con un mínimo de 15 días de antelación al inicio del curso.
B) Será requisito para la continuidad de esta preferencia la presentación trimestral de justificantes que acrediten la asistencia regular a las clases, excepto cuando se demuestre la imposibilidad de obtener dichos documentos. Y en su defecto, justificantes administrativos de los resultados de exámenes.
C) Se aportará justificante del pago de las tasas académicas.

3. Si un trabajador afectado por un cambio de adscripción a turno en virtud del sistema rotatorio establecido en el número 1 de este articulo, acreditare que está cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, quedará eximido del citado cambio de adscripción si, en el plazo de 15 días desde que se le notificare el citado cambio, justifica tal situación presentando a la empresa la documentación contemplada en las letras B) y C) del apartado 2 de este artículo.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

1. Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada normal.

2. Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, 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 Comité de Empresa y delegados de las secciones sindicales si existieren, así como la comunicación fehaciente de las horas extraordinarias realizadas en cada uno de los meses.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 14-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

4. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria mensual siguiente, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que Empresa y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro.

5. Caso de ser remuneradas, las horas extraordinarias serán abonadas según los precios y niveles indicados en el anexo 3.

CAPÍTULO 6
Licencias y excedencias

Artículo 36. *Licencias generales.*

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos legalmente se les reconocen los mismos derechos y obligaciones por lo que respecta a todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

1, Las personas trabajadoras podrán gozar de permiso retribuido en los siguientes casos:
a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho o de derecho: quince días naturales
b) El día de inicio del disfrute del permiso será a opción de la persona trabajadora, debiendo coincidir el día de la boda o de la constitución de la pareja de hecho dentro del período de los 15 días de licencia.
c) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres y por adopción de hijos: un día laborable.
d) Por nacimiento de hijo: dos días laborables.
e) Dos días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario y estancias en urgencias superior a 12 horas, del cónyuge, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: hijos, hijos políticos (yerno, nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure se 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.

Un día más de permiso, en los casos de hospitalización que requiera intervención quirúrgica, mientras que dure el ingreso a partir del hecho causante.

e) Hasta tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno, nuera), padres o padres políticos del trabajador.
f) Por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge dos días laborables. En las situaciones contempladas en los apartados d), e), f) y g) cuando la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento superior a 200 km. el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días laborables.
g) En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 25 horas al año, que podrán ser utilizadas: para acompañar al cónyuge, padre, madre o hijos y para aquellos supuestos de enfermedad de un hijo menor de 18 años que requiera reposo domiciliario, bajo prescripción facultativa. Superados estos límites, las licencias podrán concederse, pero sin sueldo, salvo en caso de recuperación del tiempo que supere el autorizado. Deberá justificarse la visita y la duración de la misma.
h) En los casos de visita al médico especialista, prescrita por el facultativo de medicina general: por el tiempo necesario y debidamente justificado. El caso contemplado en este apartado se entiende referido a visita del propio trabajador y a especialista colegiado, cuando los horarios de visita coincidan con la jornada laboral.
i) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el sufragio activo: el tiempo necesario.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 15-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

j) Por traslado del domicilio habitual: un día laborable.

2, El trabajador debe acreditar documentalmente ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia retribuida.

3. Las licencias se solicitarán por escrito al mando correspondiente con la máxima antelación posible. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que la persona trabajadora deberá comunicar el hecho a la empresa dentro de las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

4, Las licencias solo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

5, En el caso que se superpongan simultáneamente distinta causa de licencia, por el mismo supuesto, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

6, Cuando el hecho causante ocurra iniciada la jornada laboral, la persona trabajadora podrá optar por finalizar su jornada de trabajo en ese momento e iniciar el permiso al día siguiente laborable del hecho causante

Artículo 37. Paternidad, maternidad y lactancia

En todo lo relativo a estos supuestos se estará a las previsiones contenidas en lo dispuesto en el vigente redactado del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y lo establecido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes por la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo en el empleo y ocupación, que modifica, entre otros, los artículos 37.4 (relativo a la lactancia) y 48 (suspensión del contrato de trabajo por nacimiento) del TRLET.

Artículo 38. *Excedencias voluntarias.*

1. Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, salvo pacto expreso entre las partes en el cual se acuerde una duración inferior.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración y el motivo de la misma.

3. El trabajador y trabajadora que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso en la empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo pacto expreso entre las partes.

Artículo 39. *Excedencia por nacimiento del hijo.*

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, en los términos y condiciones previstas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores
De acuerdo con el artículo 46.3 del TRLET, la excedencia por cuidado de un hijo, tanto si es por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente computa a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá final al que se viniera disfrutando.
3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 16-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa
4, Se deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración, dentro de los quince días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

5. El trabajador o la trabajadora que se encuentre en situación de excedencia deberá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de la misma

Artículo 40. *Excedencias por nombramiento de un cargo público o sindical.*

1. Las personas trabajadoras que sean designadas o elegidas para ocupar un cargo público, o sindical de carácter provincial o equivalente, o superior, incompatible con la normal prestación de servicios para la empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 41. *Reingreso de las excedencias voluntarias.*

1. Las personas trabajadoras que deseen reingresar en la empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. Los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado su reingreso, conservan solo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran.

3. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior, se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador o trabajadora excedente y la misma sea rechazada por el mismo.

CAPÍTULO 7
Régimen salarial

Artículo 42. *Normas generales.*

Los conceptos salariales regulados en el presente Convenio son los siguientes:

1) Salario convenio
2) Complemento personal
3) Gratificaciones extraordinarias
4) Plus de nocturnidad
5) Plus voluntario absorbible
6) Complemento “ad personam”
7) Desplazamientos y dietas personal trasladado
8) Plus tóxico

La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada uno de los trabajadores de la empresa los perciba todos. Las retribuciones individuales vienen impuestas en razón de las circunstancias subjetivas y objetivas del trabajador, según se desarrolla en los artículos siguientes.

La distribución salarial del personal de nueva incorporación y del personal subrogado se realizará en base los nuevos conceptos salariales establecidos**.**

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 17-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el anexo 2, se encuentran recogidas las cantidades brutas anuales correspondientes a salario convenio.

Las *Tablas Salariales de Doga Metal Parts, SL* evolucionarán según los acuerdos que se negocien periódicamente entre los representantes de la Dirección y de los trabajadores de dicha Empresa y que para la vigencia del presente convenio colectivo son los recogidos en el Artículo48 de esta norma

Artículo 43. *Salario convenio.*

Los valores del salario convenio serán los incluidos en el anexo 2 del presente convenio

Artículo 44. *Complemento personal.*

Corresponde a las cantidades que cobraban los trabajadores en función de los trienios devengados que dejaron de generarse con el Convenio 2001-2003.

El concepto complemento personal se revaloriza anualmente con los incrementos porcentuales pactados en convenio, siendo aplicable al mismo las normas de compensación y absorción recogidas en el Artículo 4 del presente convenio.

Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Como complementos salariales de vencimiento superior al mes, existen cuatro gratificaciones extraordinarias anuales: Marzo, Junio, Octubre y Navidad.

2. El importe bruto de las pagas de Marzo, Junio, Octubre y Navidad será el valor publicado en cada momento en las tablas de Doga Metal Parts revalorizándose anualmente con los incrementos porcentuales pactados en convenio.

3. Las fechas de abono y los períodos de devengo para cada gratificación serán las siguientes:

- Gratificación de Marzo: Se hará efectiva el día 30 del propio mes de marzo y su devengo será desde el día 1 de abril del año anterior, hasta el 31 de marzo del año en curso
- Gratificación de Junio: Se hará efectiva el día 30 del propio mes de junio y su devengo será desde el día 1 de Julio del año anterior, hasta el 30 de Junio del año en curso.
- Gratificación de Octubre: Se hará efectiva el día 30 del propio mes de octubre y su devengo será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso. Los trabajadores que dejen la empresa por cualquier motivo entre el 1 de Noviembre y el 31 de Diciembre del año en curso no sufrirán ningún descuento por las cantidades no devengadas y anticipadas por este concepto.
- Gratificación de Navidad: Se hará efectiva como máximo el 22 de diciembre o el anterior día hábil de ser este festivo. Las fechas de devengo serán desde el día 22 de diciembre del año anterior hasta el 21 de diciembre del año en curso.

4. Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo reseñadas en el apartado anterior, percibirán la parte proporcional devengada de cada período.

5. Los trabajadores que cesen, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos apartados anteriores.

6. De los importes devengados en las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio, Octubre y Navidad, será deducida la parte proporcional que corresponda a las horas no trabajadas.

Artículo 46. *Plus de nocturnidad.*

Su devengo nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios en el turno de noche y dejará de devengarse, por lo tanto, cuando el trabajador que lo viniera percibiendo pasase a realizar, por cualquier causa, un horario de trabajo diurno.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 18-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores que presenten servicios en horario nocturno, ya sea total o parcialmente, se abonarán por este concepto 2,42 EUR por hora efectiva trabajada en el indicado horario.

Artículo 47. *Plus tóxico.*

Si como consecuencia de la evaluación obligatoria de riesgos profesionales, de conformidad con el artículo 16 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, se derivasen exposiciones a riesgos profesionales especialmente penosos y peligrosos, así como los que vienen siendo considerados como tóxicos y hasta que no sean eliminados los riesgos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se pagarán 5,29 EUR diarios por jornada completa y 2,65 EUR por media jornada.

La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

Artículo 48. *Incremento y revisión salarial.*

Durante la vigencia temporal del Convenio Colectivo de Doga Metal Parts, SL expresamente se establecen los siguientes incrementos salariales:

- Año 2018: 2% de incremento. Sin revisión salarial por diferencias de IPC. Los atrasos se abonarán en la nómina del mes de febrero de 2019.

Todas aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en Doga Metal Parts SL desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, recibirá una cantidad única de 300 EUR brutos de carácter no consolidable que será abonada en la nómina del mes de junio de 2019.

- Año 2019: 2% de incremento. Sin revisión salarial por diferencias de IPC. Los atrasos se abonarán en la nómina del mes de marzo de 2019

CAPÍTULO 8
Métodos, tiempos, rendimientos y primas.

Artículo 49. *Medición de tiempos.*

Por medición de tiempos se entiende la aplicación de una o varias técnicas para determinar el tiempo que debe invertir un trabajador cualificado en llevar a cabo una tarea definida, efectuándola según una norma de ejecución preestablecida por la empresa.

Artículo 50. *Tiempos. Unidades.*

1. La unidad de tiempo que se emplea en la empresa es la diezmilésima de hora, es decir, la hora dividida en 10.000 partes.

2. Un minuto sexagesimal equivale a 166,66 diezmilésimas de hora.

Artículo 51. *Fijación de tiempos. Norma general.*

La fijación de tiempos es una tarea que corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la empresa, quien la realizará a través del personal de métodos y tiempos, de acuerdo con lo establecido en la presente normativa.

Artículo 52. *Sistema de aplicación.*

Los procedimientos existentes para la fijación de tiempos de posible aplicación según las necesidades o tipos de trabajo a medir, se clasifican en dos grupos:

a) Muestreo del trabajo: Es la técnica que permite determinar, mediante muestreo estadístico y

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 19-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

observaciones aleatorias, la actividad de los trabajos observados.

b) Estudios de tiempos con cronómetro: Es la técnica de medición del trabajo, empleada para registrar los tiempos y ritmos de trabajo correspondientes a los elementos de una tarea definida, efectuada en condiciones determinadas, y para analizar los datos a fin de averiguar el tiempo requerido para efectuar la tarea según una norma de ejecución preestablecida, denominada método de trabajo.

Artículo 53. *Proceso de fijación de tiempos.*

Con la finalidad de aclarar el procedimiento que se sigue en la fijación de tiempos, se indican a continuación los puntos más representativos de este proceso:

1. Estudio detallado del método de trabajo.

2. Descomposición de la operación en elementos de trabajo, que son las diferentes etapas lógicas en que se pueden descomponer las fases u operación a medir.

3. Medir el tiempo, según la técnica de medición que se crea más correcta, correspondiente al trabajo de cada elemento. Si la técnica que se emplea para la medición es la del cronómetro, se aplicarán a los tiempos reales los coeficientes correspondientes de actividad apreciada (actividad normal =100 por 100). El tiempo obtenido a través de esta medición se denominará tiempo normal.

4. A cada tiempo normal de un elemento de trabajo se aplicarán el suplemento por necesidades personales, excepto en los puestos que dispongan de comodín, y los suplementos que procedan. A este resultado se le llamará tiempo estándar.

5. A la suma de todos los tiempos standard de los distintos elementos que componen una operación se le llama tiempo estándar total y se expresa en diezmilésimas de hora.

6. En todos los puestos de trabajo deberá constar el método de trabajo y los tiempos aplicados.

CAPÍTULO 9
Beneficios sociales

Artículo 54. *Principios generales.*

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del trabajador.

2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de asistencia social o complementarios a las reglamentarias de la Seguridad Social.

3. Para tener derecho a las mismas, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, el beneficiario deberá acreditar documentalmente ante la empresa o ante el organismo que proceda las circunstancias que den lugar al nacimiento del derecho.

4. Las cantidades que se detallan en los siguientes artículos tiene el carácter de brutas. De las mismas se detraerán los impuestos que reglamentariamente las graven.

En todos los supuestos se deberá informar a la empresa por el medio más rápido y fehaciente y dentro de las 24 horas siguientes a la concurrencia de cualquiera de las situaciones reguladas en el artículo siguiente.

Se establece la posibilidad de que todo el personal de Doga Metal Parts pueda adscribirse voluntariamente al sistema de Vale–Comida en las condiciones reguladas actualmente por la empresa

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 20-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 55. *Complemento por incapacidad temporal.*

Con la finalidad de completar las prestaciones establecidas por la Seguridad Social, la empresa las suplementará de acuerdo con las siguientes condiciones:

A) Enfermedad

1, la empresa abonará durante el mes de Febrero del año siguiente, la diferencia entre el salario promedio de tres meses y las prestaciones económicas percibidas en aquellas situaciones de baja por enfermedad que el 31 de diciembre hayan finalizado y que no hayan coincidido con un período de vacaciones reglamentarias o convenidas.

2, Para acogerse a los beneficios de esta cláusula, se fija el tope máximo individual de absentismo en un 5%, perdiéndose el derecho a la percepción en caso de incumplimiento de este requisito. Si esta circunstancia concurriese en algún ejercicio, Comité y Empresa decidirán la procedencia de su aplicación estudiando las circunstancias individuales de cada trabajador afectado**.**

3, En el caso de horas no trabajadas durante el mes de Diciembre, y siempre que se cumplan las condiciones indicadas, se concederá un plazo hasta el día 31 de Enero para recuperarlas a fin de reducir al máximo posible el absentismo individual.

4, Se entiende a estos efectos que absentismo es cualquier falta de asistencia al trabajo o de permanencia en el puesto de trabajo, excepción hecha de:
a) Los permisos concedidos previa justificación y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

b) Las visitas a médicos especialistas colegiados, cuando se justifique su necesidad y el tiempo invertido.

c) Las horas dejadas de trabajar por cualquier causa que sean recuperadas antes de finalizar el año y en su caso hasta el 31 de Enero del año siguiente.

d) En todo caso, no serán computables a efectos de cuantificación las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes supuestos:

- Las ausencias contempladas en el artículo 37, apartados 3, 4 y 5 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Los supuestos de suspensión contemplados en el artículo 45.1 del citado Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes excepciones:

a) El contemplado en la letra c) del mentado apartado 1, cuando se trate de ausencias de una duración inferior a veinte días, salvo en los supuestos de hospitalización del trabajador o como consecuencia de accidente laboral.
b) El contemplado en la letra j) del apartado 1, en los casos de riesgo de accidente, cuando la suspensión no haya sido decretada por la Autoridad laboral o lo decida la propia Empresa.

e) Las horas no trabajadas cuyo origen sea la visita al médico de cabecera.

5. Adicionalmente, existirá un fondo destinado a incrementar las percepciones del personal que haya causado baja por enfermedad y que, por las circunstancias que concurran, justifique su devengo. El importe de dicho fondo será de 4.207,08 EUR anuales**.** La distribución de este fondo se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha. Este fondo se administrará a través de una comisión paritaria formada por la empresa y el Comité de la misma. En todo caso el total de percepción individual no podrá superar el salario medio de los tres meses anteriores a la baja.

A los efectos de su distribución se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 21-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a) Enfermedad adquirida o sobrevenida.
b) Nivel de cargas familiares.
c) Ingresos únicos o múltiples en la familia.
d) Haber sido beneficiario en años anteriores.

B) Accidentes de Trabajo

Se considerarán accidentes de trabajo todos aquellos que se produzcan dentro del recinto de la empresa por cualquier causa. Asimismo, se considerará accidente de trabajo el que pueda ocurrir en el itinerario que cada persona efectúe desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

En aquellos casos en que el motivo de la baja se haya producido unos días antes de la misma, se considerará como accidente de trabajo si consta en el registro de servicios efectuados en el botiquín de la empresa o bien si se puso en conocimiento del encargado o jefe.
En todos estos casos se percibirá el 100% del salario en base al promedio de los tres meses anteriores a la fecha del accidente.

C) Intervencion Quirúrgica

Cuando la incapacidad temporal sea motivada por una intervención quirúrgica, la empresa abonará el 100% del salario desde el primer día hasta el final del período post-operatorio que, generalmente, se prevea en cirugía para cada caso.
Se abonará el 100% del salario en los supuestos en los que el trabajador tenga que ser internado en un centro hospitalario para el tratamiento de una enfermedad sobrevenida.

Artículo 56. *Ayuda escolar.*

1. Se concederá a razón de 12 meses al año y en la cuantía que a continuación se detalla, por cada hijo menor de 18 años.

Edades	Importe por mes e hijo
Menores de 3 años	27,69 EUR
Desde 3 años hasta 17 años	55,39 EUR

El pago se efectuará mensualmente salvo petición razonada por escrito solicitando un pago único en la nómina del mes de Agosto.

La cuantía de la asignación correspondiente se regirá por las siguientes normas:

a. Cambio de edad hasta el día 15 del mes.
Se abonará la asignación de mayor cuantía.

b. Cambio de edad desde el día 16 del mes.
Se abonará la asignación de menor cuantía.

En el caso de nacimiento se abonará a partir del día primero del mes en que se haya producido.

El trabajador que tenga hijos con edades comprendidas entre los 16 y los 17 años deberá justificar que los mismos no trabajan. En caso contrario, perderá el derecho a percibir la mencionada ayuda.

Será condición imprescindible para su cobro la acreditación de la matriculación y asistencia al centro, en caso de hallarse el hijo del beneficiario en edad escolar.

2. Los trabajadores de la empresa que tengan hijos a su cargo mayores de 18 años y que los mismos no tengan ingresos propios, tendrán derecho a cobrar, como máximo, una anualidad de la ayuda escolar siempre que cumplan los requisitos que a continuación se relacionan:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 22-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1) Que se hayan matriculado en una carrera universitaria o ciclo superior de Formación Profesional, en un centro público o privado, si no existe oferta en centro público, reconocido oficialmente, y que aporten a la empresa la documentación acreditativa dentro del mes siguiente a la fecha de matriculación en cada uno de los años.

2) En los casos de Estudios Universitarios: El total de los créditos necesarios para aprobar la carrera se dividirá entre tres. La primera anualidad se pagará con la aprobación de un tercio de los créditos necesarios, la segunda anualidad se pagará con la aprobación de dos tercios.

En los casos de ciclos superiores de Formación Profesional: que aprueben la totalidad de las asignaturas/ créditos / horas correspondientes a un curso impartido en un periodo lectivo normal de octubre a junio.

3) En todo caso el número de anualidades percibidas por hijo en aplicación de este convenio y los anteriores no podrá superar a tres, y para tener derecho al cobro de la tercera anualidad deberán acreditar la obtención del título oficial correspondiente.

4) Las ayudas concedidas por este concepto no podrán superar el límite anual de 4.808,10 EUR. La distribución de este fondo se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha. Una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos se percibirá la ayuda escolar en un solo pago en el mes de enero.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

Artículo 57. *Ayuda disminuidos físicos y psíquicos.*

1. Aquellos trabajadores que tengan a su cargo un hijo declarado disminuido físico o psíquico por el Institut Català d´Assistència i Serveis Socials, del Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya, o el organismo que en el futuro pudiera adquirir sus competencias, percibirán una asignación mensual del 200% de la ayuda escolar máxima que se pague en cada momento, durante los doce meses del año. Este derecho quedará extinguido en el momento en que el hijo desarrolle alguna actividad de la que obtenga ingresos cuyo volumen anual supere el salario mínimo interprofesional en más de un 25%.

2. La percepción de esta ayuda es incompatible con la ayuda escolar regulada en el artículo anterior, por lo que no pueden percibirse ambas por un mismo hijo.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos, que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

4. Esta ayuda será cancelada cuando no sean aportados los documentos o justificantes que la empresa puede solicitar en todo momento.

Artículo 58. *Seguro de accidente.*

1. la empresa mantendrá un contrato o póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente de todos los trabajadores de la misma derivada de un accidente no laboral.

2. El riesgo de muerte cubre la producida por accidente no laboral. Serán beneficiarios, en caso de muerte, quienes de forma expresa haya manifestado el trabajador en escrito dirigido a la empresa, o los herederos legales caso de que no exista manifestación expresa.

3. El riesgo de incapacidad cubierto es el de permanente y absoluta, debiendo someterse el trabajador afectado a las revisiones que la compañía aseguradora considere necesarias, sin perjuicio de que para el cobro de la referida indemnización la condición de incapaz permanente absoluto deberá ser reconocida de forma firme por la Administración de la Seguridad Social

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 23-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

competente o, en su caso, por sentencia judicial firme. El beneficiario es, en este caso, el propio trabajador.

4. La cantidad asegurada para ambas contingencias es de 18.030.36 EUR, de las cuales solo será responsable del pago la compañía aseguradora con la que se suscriba la póliza, siendo únicamente responsable la empresa de contratar la póliza que cubra el riesgo y de pagar las correspondientes primas anuales en la medida que el presente pacto se mantenga en éste y en los sucesivos convenios, pero nunca del pago subsidiario de la suma asegurada si, por cualquier causa, la compañía no respondiere.

Artículo 59. *Anticipos salariales.*

Todo trabajador con antigüedad superior a un año podrá solicitar un anticipo salarial equivalente a una paga extraordinaria que será cancelado en el momento en que se haga efectiva la próxima o primera paga extraordinaria. la empresa se obliga a atender dichas peticiones hasta un número equivalente al 20% de la plantilla en cada uno de los semestres del año.

Artículo 60. *Ayuda financiera.*

la empresa se compromete a avalar 10 créditos de 901,52 EUR cada uno, y con una duración máxima de un año cada uno de ellos, con destino a los trabajadores que, con petición razonada basada en una necesidad demostrable y previo informe favorable del Comité de Empresa, lo soliciten.

Será condición imprescindible para beneficiarse de esta cláusula el tener un año de antigüedad en la empresa y ser mayor de edad. Al mismo tiempo el trabajador no podrá solicitar un nuevo crédito hasta haber cancelado el anterior.

Los intereses que ocasionen los citados créditos serán pagados por mitad entre el trabajador que lo obtenga y la empresa. Esta tendrá la facultad de elegir la institución financiera que haya de conceder el crédito.

Si un trabajador acogido a los beneficios de esta cláusula causara baja por cualquier motivo en la empresa tendrá la obligación de liquidar inmediatamente la deuda, a cuyo efecto la empresa podrá retener las cantidades que se le adeudaren en garantía del cumplimiento de dicha obligación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá ampliar el límite del crédito a avalar y el plazo de amortización hasta el triple de lo estipulado si el Comité de Empresa así lo solicitase en beneficio de un trabajador que justifique la existencia de una necesidad grave.

Artículo 61. *Promoción de estudios*

Con objeto de que los trabajadores se formen profesionalmente y aumenten su nivel de conocimientos por medio de cursillos, Formación Profesional, Ciclos Formativos y Estudios Universitarios, relacionados todos ellos con la actividad de la empresa y la profesión del trabajador dentro de la misma, se regulan las siguientes ayudas:

A) Estudios de Ciclos Formativos y Estudios Universitarios y cursos de Acceso a la Universidad y a Ciclos Formativos:

1. Se establece un fondo anual de 1.502,53 EUR. La distribución de este fondo se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha cuyos beneficiarios serán los trabajadores que, teniendo un año de antigüedad en la empresa, hayan puesto en conocimiento de la misma y del Comité la iniciación de estudios de Ciclos Formativos de Grado Medio, Ciclos Formativos de Grado Superior o Universitarios en los que la obtención del título reglamentario exija más de un año académico.

Los cursos de preparación de acceso a la Universidad para mayores de 25 años y acceso a los

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 24-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ciclos Formativos quedan incluidos dentro de esta ayuda.

2. Ciclos Formativos y Estudios Universitarios:

El total del fondo anual se distribuirá equitativamente con un límite máximo de 300,50 EUR por año y trabajador, entre los que cumplan los requisitos exigidos en el párrafo anterior y obtengan el certificado acreditativo de haber aprobado la totalidad de las asignaturas correspondientes a un curso impartido en un periodo lectivo normal de Octubre-Junio durante la vigencia de este convenio.
En los casos de Estudios Universitarios el cálculo del curso lectivo se realizará dividiendo el total de créditos correspondientes a la carrera, entre los años establecidos para obtener dicho título. Un curso lectivo normal tendrá como equivalente el total de créditos que se obtenga de dicha división.

- Cursos de Acceso a la Universidad y a Ciclos Formativos:

En estos casos el importe máximo será de 225,38 EUR (equivalente al 75 % de la ayuda de los estudios reglados) siempre y cuando la persona presente los justificantes de pago por un importe igual o superior a esta cantidad y haya aprobado el examen de acceso.

3, La empresa otorgará un permiso por el tiempo necesario para asistir a los cursos hasta un máximo de una hora por día de trabajo que se deba asistir a Escuela o Centro de formación, incluidos los exámenes, previa justificación por parte del trabajador.

B. Cursos de Formación Profesional.

1. Se establece un fondo anual de 6.010,12 EUR La distribución de este fondo se realizará de la misma manera que se ha venido realizando hasta la fecha cuyos beneficiarios serán los trabajadores que, teniendo un año de antigüedad en la empresa, hayan puesto en conocimiento de la misma y del Comité la iniciación de cursillos o estudios profesionales de duración inferior al año y que el mismo se realice fuera del horario laboral.

2. El fondo se distribuirá de acuerdo con los baremos que más abajo se detallan y entre los trabajadores que hayan cumplido los requisitos exigidos en el párrafo anterior y que obtengan a su vez un certificado acreditativo de haber aprobado o, en su defecto, de asistencia en un 80% de las horas presupuestadas en cada curso.

Los baremos de reparto serán los siguientes:

Total horas cursos anuales	Puntos
Entre 26 y 50 horas	1
Entre 51 y 75 horas	1.5
Entre 76 y 100 horas	2
Entre 101 y 125 horas	2.5
Entre 126 y 150 horas	3
Más de 151 horas	3.5

3. El valor del punto será un cociente cuyo numerador será 6.010,12 EUR y cuyo denominador será la suma de los puntos obtenidos por el conjunto de los trabajadores. El valor del punto no podrá ser superior en ningún caso a 60,10 EUR.

4. Las ayudas de Promoción de Estudios tendrán como prioridad la formación presencial, no obstante, en los casos de acciones formativas a distancia se podrá optar a estas ayudas cuando haya un fondo sobrante (una vez distribuidas las ayudas de formación presencial), siendo el importe del punto en este caso equivalente a la mitad de la formación presencial con un máximo de 30,05 EUR euros.

C. Si, una vez efectuada la liquidación conforme se dispone en los apartados A y B, dentro de la vigencia de este convenio, uno de los fondos no se hubiera agotado totalmente, el excedente se aplicaría a los otros, respetando los límites de percepción establecidos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 25-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los menores de 18 años quedan exceptuados del requisito de antigüedad a los efectos previstos en los apartados A y B.

D. Si como consecuencia del modelo de distribución de los fondos regulados en este artículo quedase algún remanente, éste se pondrá a disposición de la Comisión de Formación para que la misma decida su aplicación.

Artículo 62. *Jubilación. Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Mientras las necesidades organizativas de la empresa y las condiciones de la producción y el mercado lo permitan, así como el marco legal, los trabajadores podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial al cumplir la edad legal prevista a tal efecto, en la forma y condiciones previstas en el Artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

La jornada y retribución del jubilado parcialmente experimentarán en su duración e importe el máximo de reducción que permita la legislación. No obstante, mediante acuerdo entre el jubilado parcialmente y la empresa, podrá pactarse una reducción diversa a la indicada si bien siempre teniendo en cuenta las previsiones mínimas y máximas previstas al efecto en el actual redactado del Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

La jornada laboral de los trabajadores jubilados parcialmente se acumulará preferentemente en un solo período de días laborables ininterrumpidos. La distribución de los períodos de prestación de servicio se hará procurando el máximo de equidad con adecuación al calendario, tanto de días laborables como de descansos que se pacten anualmente para toda la plantilla. No obstante, mediante acuerdo entre el jubilado parcialmente y la empresa, podrá pactarse un período diferente de realización de días laborables.

Por cada trabajador que reduzca su jornada por jubilación parcial, la empresa contratará otro trabajador mediante un contrato de relevo, a jornada completa.

Los contratos de relevo temporales formalizados con los trabajadores que vengan a suplir, como mínimo, la jornada que ha dejado vacante el jubilado parcial se convertirán en indefinidos transcurridos tres años desde la fecha de ingreso en la empresa del trabajador relevista, incluidos los contratos de trabajadores de empresas de trabajo temporal y contratos temporales realizados directamente con la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo regulado en el Artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo con especial relevancia a lo desarrollado en el Artículo 1 del Real decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Artículo 63. Premio de natalidad.

Se fija la cuantía del premio de natalidad en 288,71 EUR por cada hijo que nazca de trabajadores al servicio de la empresa y que se pagará a los beneficiarios previa presentación del Libro de Familia. En el caso de prestar servicio en la empresa ambos cónyuges, únicamente será percibido por uno de ellos.

Artículo 64. *Indemnización por fallecimiento.*

Tendrán derecho a percibir una indemnización total y única de 2.283,85 EUR los herederos legales del trabajador que así se acrediten debidamente, que estuviese en situación de alta en la empresa el día anterior al fallecimiento.

En caso de conflicto entre herederos, la empresa quedará eximida de toda obligación con la consignación judicial de la suma mentada, a expensas del resultado de la resolución de los litigios entre herederos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 26-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 65. *Incentivos a las propuestas de mejoras.*

Las sugerencias de mejora serán gratificadas económicamente o por puntos en función de si representan o no un beneficio superior a 300 EUR (beneficio = mejora económica del primer año menos inversión necesaria para implantar la mejora). La gratificación se hará efectiva al poner en funcionamiento la mejora

- Gratificación por puntos: Las sugerencias que no impliquen beneficio económico (o éste sea inferior a 300 EUR) serán puntuadas por la Comisión de Sugerencias teniendo en cuenta los siguientes parámetros:
- Efecto en la organización
- Esfuerzo en la presentación de la sugerencia
- Posibilidad de implantación

Los puntos son acumulables, personales e intransferibles

Cheque regalo de 15 EUR 150 puntos
Cheque regalo de 30 EUR 300 puntos
Cheque regalo de 60 EUR 600 puntos
1 día de libre disposición 2000 puntos
(Máximo 1 día por año)

Las sugerencias que impliquen un beneficio económico superior a 300 EUR se remunerarán según como sigue:

Beneficio de 300 EUR hasta 3000 EUR Remuneración de 200 EUR
Más de 3000 EUR Remuneración de 600 EUR

CAPÍTULO 10
Derechos sindicales

Artículo 66. *Compensación de horas sindicales.*

Los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a un mismo Sindicato, dispondrán de manera global de las horas que la legislación vigente en cada momento les otorgue para el ejercicio de su actividad. El cómputo total de las horas se efectuará atribuyéndose a cada Sindicato el resultado de multiplicar las horas individuales por el número de integrantes del mismo en el Comité de Empresa.

En el caso de que algún miembro del Comité de Empresa supere en alguna ocasión el crédito de las horas destinadas al desempeño de sus funciones de representación, el exceso se podrá compensar con las de otros miembros pertenecientes a su mismo Sindicato que no las hayan agotado. El control del crédito horario máximo se realizará en cómputos trimestrales.
Artículo 67. *Canon Sindical.*

Se procederá a descontar de la nómina que corresponda la cantidad de 24,04 EUR, en concepto de asesoramiento e intervención sindical a toda persona no afiliada a ninguna central sindical. Los trabajadores afectados por el correspondiente canon deberán comunicarlo por escrito, a través del Comité de Empresa y en el plazo de los quince días siguientes a la firma del convenio, su negativa a que les sea descontado dicho importe. En todo caso se deberá respetar la voluntad del trabajador.

Artículo 68. *Delegados de prevención*.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con lo que dispone la Ley 31/95, de 8 de noviembre en su artículo 35.

Artículo 69. *Reuniones.*

Bimensualmente los representantes de la empresa y del Comité celebrarán reuniones con

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 27-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

objeto de analizar los problemas que pudieran surgir en el ámbito laboral de la empresa y otros de orden general.

CAPÍTULO 11
Disposiciones varias

Artículo 70. *Seguridad y Salud.*

1. Al margen de la revisión previa de ingreso a la empresa, se efectuarán revisiones médicas con una periodicidad anual a todo el personal de la empresa a través del servicio médico.

A aquellos que ocupen puestos que estén expuestos a riesgos o contaminantes específicos, se les practicará revisiones médicas con la frecuencia que dictamine el servicio competente.

2. A iniciativa del servicio de vigilancia de la salud serán efectuadas revisiones a aquellos trabajadores que se incorporen después de un largo proceso de baja por enfermedad o accidente, así como en aquellos casos en que dicho servicio lo considere oportuno.

3. la empresa velará por la salud de los trabajadores y por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

4. Si algún trabajador o trabajadora se negara a ser reconocido por los servicios médicos del servicio de vigilancia de la salud, lo deberá manifestar por escrito.

Artículo 71. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud, que estará compuesto por los delegados de prevención y por el empresario o los representantes de la empresa en igual número, y tendrá asignadas las siguientes competencias, sin perjuicio de las que le confieran las leyes vigentes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. En su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
c) Colaborar en la identificación de los riesgos que a juicio del Comité de Seguridad y Salud deben ser objeto de evaluación y control preferente.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
b) Conocer y acceder a cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud así como todos aquellos que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones de riesgo y daño.
g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sugerencias y propuestas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 28-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

h) Conocer la evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades profesionales)

Artículo 72. *Prendas de trabajo.*

Al margen de las prendas de seguridad y protección y de aquellas específicas por las características del propio puesto de trabajo, la empresa proporcionará a cada trabajador dos prendas al año, adecuadas a su puesto de trabajo, siempre y cuando las anteriores recibidas estén inservibles. Dichas prendas son propiedad de la empresa por lo que se entregará la vieja o deteriorada para recibir la nueva.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la entrega de prendas de trabajo para el personal administrativo y técnico se efectuará tan solo a quienes lo soliciten y únicamente una vez al año.

Si por necesidades específicas del puesto de trabajo las prendas tuvieran un deterioro superior al normal, se entregarán cada vez que sea necesario.

Las prendas de trabajo serán solicitadas a través del responsable de cada sección, cuando sea realmente necesario, se entregarán en el plazo más breve posible y se dispondrá de un stock de prendas adecuadas a las necesidades de la plantilla. Los trabajadores de nueva incorporación recibirán las prendas de trabajo dentro de los quince días posteriores a la misma.

El trabajador será responsable de la conservación normal de las prendas de trabajo que le sean entregadas, pudiendo la empresa solicitar al trabajador que cause baja en la empresa la devolución de la última prenda entregada.

Artículo 73. *Faltas y sanciones.*

En materia relativa a faltas y sanciones las partes mantienen a todos los efectos como código de conducta y régimen disciplinario las disposiciones al efecto contenidas en el Anexo 5 del presente convenio

Artículo 74. *Prelación de normas.*

1. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario y consideradas en su conjunto.

2. A falta de lo no previsto en el presente convenio, regirán las normas establecidas en el actual y vigente Convenio para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, o en su defecto, que dicho convenio provincial, tuviera carácter de aplicación Autonómico, o bien, el que se disponga reglamentariamente, como asimismo el propio RDL 2/2015, de 23 de octubre, donde se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter en general.

Cláusula transitoria primera garantías empleo:

En el hipotético caso de que la empresa se viera en la obligación de efectuar alguna extinción contractual individual vinculada a causas objetivas de las previstas en el Artículo 52 ET durante el período comprendido entre la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019 expresamente se establece que la empresa se compromete a que el importe indemnizatorio a abonar en estos casos ascenderá a la indemnización legal máxima prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Concretamente:

- Para los trabajadores con una antigüedad igual o inferior al 12.02.12: 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.
- Para los trabajadores con una antigüedad superior al 12.02.12: 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a la indicada fecha y 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12.02.12 resultase un número de días superior, en

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 29-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Adicionalmente a lo desarrollado en el apartado a) anterior durante el período comprendido entre la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019 para el hipotético caso de que la empresa tuviere la necesidad de realizar algún tipo de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, expresamente se acuerda utilizar como único criterio de desafectación de la medida extintiva, salvo pacto en contra, la mayor antigüedad y años de prestación de servicios en Doga Metal Parts, al objeto de asegurar la permanencia en sus puestos de trabajo al personal con mayor grado de conocimiento de los procesos productivos de la fábrica, obedeciendo a razones de competitividad de la Compañía. Este compromiso expresamente se incluirá en el convenio colectivo de aplicación o el correspondiente en cada momento.

Cláusula transitoria segunda bolsa de horas:

Se acuerda que la plantilla de Doga Metal Parts, que se encuentre de alta en el momento de la firma del acuerdo de fecha 25 de febrero, se les asignará en una única vez en 2019, un total de 8 horas / año de permiso retribuido de libre disposición, sin fecha de caducidad, atendiendo a la siguiente normativa:

- Se solicitará, por escrito, al responsable jerárquico con una antelación mínima de cinco días al inicio del disfrute, pudiendo solicitarse por horas o a jornada completa.

- Aquellos trabajadores o trabajadoras, que, en su bolsa de horas particular, presenten un saldo a favor de la empresa, podrán utilizarlas total o parcialmente para compensar dicho saldo.

ANEXOS TABLAS SALARIALES

ANEXO 1
GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios	Total año
1	Jefe de taller matricería			27.502,73
2	Resp. de mantenimiento		Jefe equipo mecanizados	25.873,15
3	Resp. turno de pren. o sold.		Matricero oper.elect.por hilo	24.021,78
	Técnico de nuevas ofertas de producto estampación		Matricero de construcción	
	Resp.met. y tiemp.estamp.		Matricero asistente en línea	
			Mec. asistente línea sold.	
			Jefe equipo matric.de prec. o mantenimiento	
			Oper.de manten.mecánico	
			Of.fres. CNC y rep.matrices	
			Oper.manten.eléctrico	
			Matric.oper.elect.por penetr.	
4	Enc.calidad client./metrol.		Prensista-prep.prensa 800	23.150,74
	Seg.medios prod. y muest.		Prensista-prep.prensa 1250	
	Tec. operador lab.metal		Oficial tornero	
	Tec.ing.prod.de estamp.		Oficial fresador-punteador	

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 30-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

			Prensista-prep.prensa 450	
			Preparador prensas pequeñas (manuales) y maquinas espec	
			Preparador prensas pequeñas (manuales)	
			Preparador soldadura	
			Prensista-prep.prensa 300	
			Operario Mantenim.preven.	
			Maquinista Buck	
5	Metrología	Resp.serv.cliente estamp.	Aseguram.calidad estamp.	22.373,66
		Resp.planif.y con. estamp.	Prensista-prep.prensa 400	
		Almacenero APV 35	Prensista-prep.prensa 250	
			Prensista-prep.prensa 80	
			Transp. SEAT y proveed.	
			Carretillero de prensas	
			Carretillero APV-35	
			Lavadero matrices	
			Operador bombos/carretillero	
			Recup.piezas soldadura	
6	Tec.interpret.CAD2 y 3D	Adjunto coordin.SEAT-VW	Maquinista platos soldadura	21.762,88
		Admin-2 produc.estampac.	Maquin.ROB CO2/50KVA	
		Auxiliar administrativo	Maquinista Tucker	
			Maquinista robot Kuka	
			Maquinista CO2 10 KVA	
			Maquinista 250 KVA	
			Maquinista 80 KVA	
			Maquinista 100 KVA	
			Maquinista sold.puntos	
			Aprendiz matricería / mantenimiento	
			Ayudante prensas 300,450,800 y 1250	
			Prensista prensa manual	
7				21.529,96

ANEXO 2
TABLA DE SALARIOS ANUALES POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Salario convenio Euros mes	Paga Extra Marzo Euros mes	Paga Extra Junio Euros mes	Paga Extra Octubre Euros mes	Paga extra Navidad Euros mes	
Salario anual						
1	1.890,16	1.040,50	1.260,11	1.260,11	1.260,11	27.502,73
2	1.773,76	1.040,50	1.182,51	1.182,51	1.182,51	25.873,15

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 31-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3	1.641,52	1.040,50	1.094,35	1.094,35	1.094,35	24.021,78
4	1.579,30	1.040,50	1.052,87	1.052,87	1.052,87	23.150,74
5	1.523,80	1.040,50	1.015,86	1.015,86	1.015,86	22.373,66
6	1.480,17	1.040,50	986,78	986,78	986,78	21.762,88
7	1.463,53	1.040,50	975,69	975,69	975,69	21.529,96

ANEXO 3
HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Salario bruto anual (EUR)	Precio Lunes a viernes de 6 a 22 horas	Precio sábados, festivos y nocturnas
1	Hasta 26.862,54	13,5142	16,3940
2	De 26.862 a 28.764,16	14,5397	17,2790
3	De 28.764,17 a 30.614,18	15,5932	18,0939
4	De 30.614,19 a 32.598,41	16,6470	18,8102
5	De 32.598,42 a 34.415,13	17,7004	19,4706
6	A partir de 34.415,14	18,7681	20,0326

ANEXO 4
PAUSAS PREVISTAS EN CADA TURNO

Turno	1ª pausa	2ª pausa	3ª pausa
mañana	de 8 h a 8 h 15’	de 10 h a 10 h 20 ‘	de 12 h a 12 h 15’
tarde	de 16 h 16 h 15’	de 18 h a 18 h 15’	de 20 h a 20 h 20’
noche	de 00 h a 00 h 15’	de 2 h a 2 h 15’	De 3 h 30’ a 3 h 50’
central	de 9 h 30’ a 9 h 50’	de 11 h 30’ a 11 h 45’	de 15 h 30’ a 15 h 45’

ANEXO 5

(ANEXO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según lo establecido en los artículos 45 al 50 de II Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE 19 de junio de 2017)

Artículo 45. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, y en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 bis del presente Convenio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 32-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 46**.** Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
- 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.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- 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.
- 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.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo
- 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 47**.** Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- 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. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- Suplantar o permitir ser suplantado alterando los registros y controles de entrada o

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 33-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

salida al trabajo.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 personas.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 48**.** Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 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.
- La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o más días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.
- 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.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 34-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.

- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- 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.
- 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.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- 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 49**.** Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Despido.

Artículo 50**.** Prescripción.

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

Faltas leves: 10 días.
Faltas graves: 20 días.
Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 35-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 6
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO

Acoso sexual:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo y adoptará las medidas oportunas al efecto cuanto tenga o pueda tener conocimiento de los mismos, incluidas aquellas de carácter sancionador.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 36-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A estos efectos, cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes será considerado siempre como falta muy grave.

Barcelona, 6 de febrer de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 16-6-2020 | CVE 2020014146 | Pàg. 37-37 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona