

**XVI CONVENIO COLECTIVO
PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALÚRGICA
DE LA PROVINCIA DE
BARCELONA**

2016-2017



XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Codi de Conveni nº: 08002545011994

Publicat: Butlletí Oficial de la Província de Barcelona - BOPB

Data: Dimecres, 28 de desembre de 2016



Delegació Comarcal de

UGT-FICA del Barcelonès

Rambla del Raval 29-35, 2ª Planta

08001 Barcelona

www.ugtficabcn.cat

barcelones@ugtfica.cat

Actualitzat
DESEMBRE 2016

XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Capítulo I.

Sección 1ª. Ámbito de Aplicación.

TÍTULO PRELIMINAR.

Capítulo I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo Preliminar 1. Determinación de las Partes.

Preliminar 2. Eficacia.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Sección 2ª. Cláusulas de Garantía.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Sección 3ª. Respeto a lo Convenido.

Artículo 6. Respeto a lo convenido.

Sección 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 7. Constitución.

Artículo 8. Composición.

Artículo 9. Domicilio.

Artículo 10. Competencias.

Artículo 11. Procedimiento.

Artículo 12. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Sección 1ª. Facultades y Obligaciones de la Dirección.

Artículo 13. Norma general.

Artículo 14. Facultades de la dirección.

Artículo 15. Obligaciones de la Dirección de Empresa.

Sección 2ª. Sistema y Métodos de Trabajo.

Artículo 16. Norma general.

Artículo 17. Momentos.

Artículo 18. Racionalización.

Artículo 19. Simplificación.

Artículo 20. Análisis de rendimientos.

Artículo 21. Normalización de tareas.

Artículo 22. Plantillas.

Artículo 23. Valoración de Puestos.

Artículo 24. Adaptación a los puestos de trabajo.

Artículo 25. Revisión de tiempos.

Artículo 26. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo.

Sección 3ª. Clasificación Profesional.

Artículo 27. Norma General.

Capítulo III. Contratación y Empleo.

Artículo 28. Contratación.

Artículo 29. Modalidades.

Sección 2ª. Período de prueba y ceses.

Artículo 30. Período de prueba.

Artículo 31. Ceses.

Sección 3ª. Movilidad.

Artículo 32. Ascensos.

Artículo 33. Movilidad Funcional.

Artículo 34. Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas.

Sección 4ª. Subrogación Mantenimiento.

Artículo 35. Subrogación Mantenimiento.

Capítulo IV. Condiciones Económicas.

Sección 1ª. Compensación, Garantía Personal y Absorción.

Artículo 36. Compensación.

Artículo 37. Garantía "Ad personam."

Artículo 38. Absorción.

Sección 2ª. Retribución Mínima.

Artículo 39. Norma general.

Artículo 40. Retribución Salarial: Años 2016 y 2017.

Artículo 41. Garantía Salarial.

Artículo 42. Valor Hora Ordinaria.

Artículo 43. Salario Convenio.

Sección 3ª. Otras Retribuciones. Primas e Incentivos.

Artículo 44. Reglas generales.

Artículo 45. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Artículo 46. Plus de Trabajos Nocturnos.

Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias de junio y Navidad.

Artículo 48. Horas Extraordinarias.

Artículo 49. Primas e Incentivos.

Artículo 50. Valor Salarial.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo.

Sección 1ª. Jornada y Calendario.

Artículo 52. Jornada.

Artículo 53. Calendario.

Sección 2ª. Flexibilidad.

Artículo 54. Flexibilidad Estructural.

Artículo 55. Flexibilidad Coyuntural.

Sección 3ª. Vacaciones.

Artículo 56. Vacaciones.

Capítulo VI. Permisos y Excedencias.

Artículo 57. Permisos especiales retribuidos.

Artículo 58. Acumulación horas lactancia.

Artículo 59. Paternidad.

Artículo 60. Excedencias.

Artículo 61. Licencia sin sueldo.

Artículo 62. Bajas por enfermedad.

Artículo 63. Visitas al médico.

Artículo 64. Accidentes de trabajo.

Capítulo VII.

Artículo 65. Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 66. Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

Artículo 67. Paro por riesgo inminente de accidente.

Artículo 68. Medidas Preventivas de carácter especial.

Artículo 69. Coordinación de Actividades Empresariales.

Artículo 70. Investigación de accidentes de trabajo.

Capítulo VIII. Salidas, Viajes y Dietas.

Artículo 71. Salidas, viajes y dietas.

Capítulo IX. Prestación por Invalidez o Muerte.

Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte.

Capítulo X. Derechos Sindicales.

Artículo 73. Derechos sindicales de los trabajadores.

Capítulo XI. Bilingüismo.

Artículo 74. Bilingüismo.

Capítulo XII. Régimen Disciplinario.

Artículo 75. Norma general.

Capítulo XIII. Derecho Supletorio.

Artículo 76. Prelación de normas y Derecho supletorio.

Artículo 77. Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo XIV. Política de Igualdad.

Artículo 78. Actuaciones en materia de igualdad.

Artículo 79. Víctimas de Violencia de Género.

Capítulo XV. Formación.

Artículo 80. Formación.

Disposiciones Transitorias.

Disposición Transitoria 1ª. Compensación y/o absorción.

Disposición Transitoria 2ª.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional 1ª.

Disposición Adicional 2ª.

Disposición Adicional 3ª.

Pactos Complementarios.

Pacto Complementario 1º: Acuerdo Marco para el Metal de Cataluña.

Pacto Complementario 2º: Observatorio Industrial Metal Catalunya.

Pacto Complementario 3º: Inserción de Trabajadores con Discapacidad.

Pacto Complementario 4º. El Acoso sexual en las Relaciones de Trabajo.

Planteamiento.

Concepto.

El Acoso Sexual de Intercambio.

El Acoso Sexual Medioambiental.

ANEXO 0. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 1. Criterios generales.

Artículo 2. Cláusula de Salvaguarda.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO PROFESIONAL 1.

GRUPO PROFESIONAL 2.

GRUPO PROFESIONAL 3.

GRUPO PROFESIONAL 4.

GRUPO PROFESIONAL 5.

GRUPO PROFESIONAL 6.

GRUPO PROFESIONAL 7.

GRUPO PROFESIONAL 8.

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

TABLA DE CONVERSIÓN.

ANEXO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 13. Criterios generales.

Artículo 14. Faltas leves.

Artículo 15. Faltas graves.

Artículo 16. Faltas muy graves.

Artículo 17. Sanciones.

Artículo 18. Prescripción.

Artículo 18 Bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

ANEXO Nº 12. ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAES).

ANEXOS. TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2016.

ANEXO 1.

ANEXO 2. SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

ANEXO 3. IMPORTE HORA ORDINARIA.

ANEXO 4. Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

ANEXO 5. Trabajo Nocturno.

ANEXO 6. CLÁUSULA TRANSITORIA.

ANEXO 7. COMPLEMENTO EX-VINCULACIÓN.

ANEXO 8. COMPLEMENTO EX-CATEGORÍA PROFESIONAL.

ANEXO 9.

ANEXO 10. IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA.

DIETAS.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

JORNADA.

TABLAS SALARIALES 2017.

ANEXO 1.

ANEXO 2. SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

ANEXO 3. IMPORTE HORA ORDINARIA.

ANEXO 4. Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

ANEXO 5. Trabajo Nocturno.

ANEXO 6. CLÁUSULA TRANSITORIA.

ANEXO 7. COMPLEMENTO EX-VINCULACIÓN.

ANEXO 8. COMPLEMENTO EX-CATEGORÍA PROFESIONAL.

ANEXO 9.

ANEXO 10. IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA.

DIETAS.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

JORNADA.

XVI CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Capítulo I.

Sección 1ª. Ámbito de Aplicación.

TÍTULO PRELIMINAR.

Capítulo I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo Preliminar 1. Determinación de las Partes.

Son partes signatarias del presente Convenio provincial, de una parte, la Unió Patronal Metal·lúrgica, (UPM), en representación empresarial, y de otra parte, la Federació de Comissions Obreres d'Indústria Catalunya, (CCOO), y la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de UGT de Catalunya, (UGT-FICA) como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Preliminar 2. Eficacia.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas aquellas empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE se corresponda con los establecidos en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE, 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, (BOE, 11 de agosto de 2016), vigentes en cada momento. (Se adjuntan como anexo nº 12). adjunta como adenda al presente convenio.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho termino provincial.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectaran a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Sección 2ª. Cláusulas de Garantía.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2016 y su duración, que será de dos años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

5.1 A partir del día 31 de diciembre de 2017, el Convenio colectivo se prorrogará tacita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

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

Sección 3ª. Respeto a lo Convenido.

Artículo 6. Respeto a lo convenido.

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

Sección 4ª. Comisión Paritaria.

Artículo 7. Constitución.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas.

Artículo 8. Composición.

La Comisión paritaria del convenio estará compuesta por:

- 4 miembros designados por parte de la Unió Patronal Metal·lúrgica.
- 4 miembros designados por los sindicatos: 2 por la Federació CCOO d'Indústria de Catalunya y 2 por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Las diferentes partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a cuatro por parte (2 por cada organización sindical y cuatro por parte de la organización empresarial).

Artículo 9. Domicilio.

9.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio indistintamente en cualquiera de las entidades firmantes del presente convenio, no obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

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

9.3 Los trabajadores y las empresas podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

- Unió Patronal Metal·lúrgica, UPM, Via Laietana, núm. 32, 4^a, Barcelona.
- Federació CCOO d'Indústria de Catalunya, Via Laietana, núm. 16, 3^o, 08003 Barcelona.
- Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), Plaza Vázquez Montalban, 6, 2^a Planta (Rambla del Raval 29-35) 08001 Barcelona.

Artículo 10. Competencias.

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

10.1 Interpretación del convenio.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.

10.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses suprapersonales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

10.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

10.4 Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este convenio.

10.5 Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo.

10.6 Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.

10.7 Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la comisión paritaria, se someterán de común acuerdo a los tramites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del TLC.

10.8 Intervenir en los procedimientos establecidos en el Artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

En supuesto de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los tramites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solventar las discrepancias surgidas.

Artículo 11. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 713/2010.

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

Artículo 12. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

12.1 Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

12.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando concurren las causas en las materias establecidas con carácter general en el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

12.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

12.4 En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.

12.5 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

12.6 En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Sección 1ª. Facultades y Obligaciones de la Dirección.

Artículo 13. Norma general.

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

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

Las ordenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

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 14. Facultades de la dirección.

14.1 Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.

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

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

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

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

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, maquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores.

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

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

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

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

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

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

Artículo 15. Obligaciones de la Dirección de Empresa.

Son obligaciones de la Dirección de Empresa:

a) Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

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

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

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

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

Sección 2ª. Sistema y Métodos de Trabajo.

Artículo 16. Norma general.

16.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

16.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

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

16.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 14.e), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 17. Momentos.

17.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

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

17.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 18. 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.

Artículo 19. 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 20. Análisis de rendimientos.

20.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán acudir al TLC, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

20.2 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 21. Normalización de tareas.

Es facultad privativa de la Dirección de empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las maquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 22. Plantillas.

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

Artículo 23. Valoración de Puestos.

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 24. Adaptación a los puestos de trabajo.

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

- a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la Dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
 - Formación adecuada.
 - Experiencia necesaria.
 - Acomodación al puesto de trabajo.
 - Interés suficiente.
 - Calidad del material utilizado.
 - Cambios en los factores de medio ambiente.
 - Eficacia de las herramientas.
 - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 25. Revisión de tiempos.

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

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

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

g) Por acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 26. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo.

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

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

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

Sección 3ª. Clasificación Profesional.

Artículo 27. Norma General.

27.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en Grupos Profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndose asignar el salario de Grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde este encuadrado el trabajador o trabajadora solo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar fehacientemente con carácter previo a esta situación a la Representación de los Trabajadores, según establece el Artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y División Funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

27.2 La Dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

27.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

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

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

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

Capítulo III. Contratación y Empleo.

Artículo 28. Contratación.

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

Artículo 29. Modalidades.

Se estará a lo establecido en el Capítulo VIII, del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11 de agosto de 2016), con las especificaciones que se detallan a continuación:

a) Contratos para la formación y el aprendizaje.

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

Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el anexo nº 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11.2 g), del Estatuto de los trabajadores en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

b) Contratos de trabajo en prácticas.

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

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85 por ciento del salario convenio.

c) Contratos a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

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

d) Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

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

e) Contrato de obra o servicio.

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

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar.

Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

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

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

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

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

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

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

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

f) Contrato fijo - discontinuo.

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

g) Jubilación Parcial.

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

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

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

i) Empresas de Trabajo Temporal.

Según lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, modificado por el Artículo 8 de la Ley 29/1999 de 16 de julio, y mientras dure su vigencia, la Dirección de la Empresa deberá facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), información sobre cada contrato de puesta a disposición (ETT'S) y el motivo de su utilización, así como, la copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio de dichos trabajadores, en el plazo de 10 días desde su celebración.

Sección 2ª. Período de prueba y ceses.

Artículo 30. Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el Capítulo VI, del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11 de agosto de 2016):

30.1 Período de prueba.

Es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

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

Grupo 1 y Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4 y Grupo 5: hasta un mes.

Grupo 6, Grupo 7 y Grupo 8: hasta 15 días.

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

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

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

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

30.4 Resolución o desistimiento del contrato. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

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

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

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

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

30.5 Interrupción del período de prueba. El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal,

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

Artículo 31. Ceses.

31.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

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

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

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

Sección 3ª. Movilidad.

Artículo 32. Ascensos.

32.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1, 2, 3 y 4 de la Clasificación Profesional, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

32.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Clasificación Profesional, recogidos en el anexo 0 del convenio.

En todo caso, las promociones y los ascensos, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 33. Movilidad Funcional.

33.1 La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

33.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 34. Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas.

Se regirá por lo establecido en los Arts. 28 al 31 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11 de agosto de 2016), en cualquiera de los supuestos allí regulados.

Sección 4ª. Subrogación Mantenimiento.

Artículo 35. Subrogación Mantenimiento.

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

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

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

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

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

2. Trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a dos años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

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

Capítulo IV. Condiciones Económicas.

Sección 1ª. Compensación, Garantía Personal y Absorción.

Artículo 36. Compensación.

36.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

36.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio.

36.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

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

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

Artículo 37. Garantía "Ad personam".

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

37.1 Complemento "ex vinculación".

Las cantidades percibidas en concepto de complemento "ex vinculación", por aquellos trabajadores que a 31.12.95 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y por tanto, hubiesen consolidado a 1.1.96, el referido complemento en los términos establecidos en la Cláusula Transitoria Segunda del Convenio 1996-2000, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

37.2 Complemento "ex jefe de equipo".

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellos trabajadores que a 31.12.1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento "Ad personam", denominado

Complemento "ex jefe de equipo". Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo nº 9 del presente convenio.

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

37.3 Complemento "ex categoría profesional."

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.99 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento "Ad personam", denominado Complemento "ex-categoría profesional". Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo nº 6 del presente convenio.

El pago de dicho Complemento ex Categoría Profesional, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

Artículo 38. Absorción.

38.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

38.2 Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 2ª. Retribución Mínima.

Artículo 39. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 40. Retribución Salarial: Años 2016 y 2017.

40.1 Año 2016: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex-categoría profesional y ex-plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, se incrementan con el 1,20 por ciento, una vez regularizado con los últimos importes de la "mochila" según el Acuerdo de Prórroga y Modificación Parcial del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona para los años 2013-2015 de 14 de mayo de 2014 publicado en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* el día 29 de mayo de 2014.

40.2 Año 2017: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex-vinculación, ex-categoría profesional y ex-plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, se incrementarán con el 1,80 por ciento.

Artículo 41. Garantía Salarial.

Si se constatará oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que a 31 de diciembre de 2017, la inflación acumulada de los años 2016 y 2017 fuese superior al 3%, para el conjunto de dichos años, se efectuara una revisión técnica sobre las tablas salariales de 2017, sin efectos retroactivos y

aplicable a partir de 1 de enero de 2018, consistente en aplicar a dichas tablas la diferencia entre el 3% y el exceso sobre la cifra puesto de manifiesto por el INE.

Artículo 42. Valor Hora Ordinaria.

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo nº 3, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1)}}{(1.750 \text{ h.} / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Para los trabajadores de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el período de adecuación al puesto de trabajo, según lo regulado en el artículo 43.2, será el establecido en la columna número 2 del anexo 3.

Artículo 43. Salario Convenio.

43.1 Se considerará Salario Convenio el que figura como tal en la columna primera del anexo 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

43.2 Salario Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

Sección 3ª. Otras Retribuciones. Primas e Incentivos.

Artículo 44. Reglas generales.

44.1 Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

44.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea este legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

44.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

44.4 Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

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

44.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria primera), quedara garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad optima o máxima un incremento retributivo del 33%

de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Salario Convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 45. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

45.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 4, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

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

45.3 La cuantía convenida en el anexo 4 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

45.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

45.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 46. Plus de Trabajos Nocturnos.

46.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 5.

46.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.

Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias de junio y Navidad.

47.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna nº 2 del anexo número 1.

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

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

47.3 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les será de aplicación los importes establecidos en las tablas de pagas extraordinarias.

47.4 Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), en ausencia de esta, el acuerdo se realizará directamente con el trabajador, siempre y cuando no se convierta en una cláusula tipo del contrato de trabajo.

Artículo 48. Horas Extraordinarias.

48.1 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, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

48.2 La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo nº 3 incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.

48.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, estas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquellas como horas extraordinarias.

Artículo 49. Primas e Incentivos.

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

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

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

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO.

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

Artículo 50. Valor Salarial.

Ambas representaciones manifiestan que el Salario total resultante a nivel del grupo profesional 7 para el año natural de 2016 queda establecido en 20.254,38 EUR, resultante de multiplicar el salario convenio por catorce mensualidades. Así como para el año natural 2017 queda establecido en 20.618,96 EUR.

Artículo 51. Uso de coche particular.

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

Capítulo V. Tiempo de Trabajo.

Sección 1ª. Jornada y Calendario.

Artículo 52. Jornada.

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

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

Artículo 53. Calendario.

La elaboración del calendario, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Sección 2ª. Flexibilidad.

Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los trabajadores, con la Representación Legal de los Trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 55 del presente Convenio.

Artículo 54. Flexibilidad Estructural.

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la Representación Legal de los Trabajadores, si la hubiera.

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

Artículo 55. Flexibilidad Coyuntural.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la empresa previa información escrita a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido período de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del período de preaviso la empresa notificará por escrito a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, esta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Artículo 55" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

b) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

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

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a este adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3) por hora trabajada en dichos días.

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

Sección 3ª. Vacaciones.

Artículo 56. Vacaciones.

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

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

56.3 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

56.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los trabajadores que textualmente dice: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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".

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

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

Capítulo VI. Permisos y Excedencias.

Artículo 57. Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estable de pareja (DOGC 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras esta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

- f) Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.
- l) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Acumulación horas lactancia.

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

Artículo 59. Paternidad.

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

Artículo 60. Excedencias.

60.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

60.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

60.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá

solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, solo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 61. Licencia sin sueldo.

A. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

B. El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 62. Bajas por enfermedad.

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

Artículo 63. Visitas al médico.

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Artículo 64. Accidentes de trabajo.

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

Capítulo VII.

Artículo 65. Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales:

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del Dialogo social en el seno del convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los Empresarios y los Trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una CULTURA PREVENTIVA, en cada empresa.

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

Por todo ello:

ACUERDAN:

Primero:

- Constituir e impulsar la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Metalúrgico, para desarrollar y consensuar políticas de prevención y medio ambiente en el sector.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos sobre Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente que adopte la Comisión.
- Recabar la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

Segundo. Los objetivos que se proponen son los siguientes:

- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva en el ámbito sectorial.
- Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de Información y Formación, así como Vigilancia de la Salud y Medio Ambiente.
- Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando información de organizaciones o entidades estatales, autonómicas o sectoriales de interés, al objeto de analizar los elementos intervinientes en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.
- La Comisión, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

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

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

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

Cuarto. En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, técnicos de prevención y medio ambiente (T.P.M.A.), homologados por el Departament de Treball, y por el Departament de Medi Ambient i Habitatge la Generalitat de Catalunya que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su cualificación profesional y experiencia en el sector.

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

Sexto. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a integrarse en una Comisión de ámbito de Catalunya.

Artículo 66. Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

66.1 Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

66.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

66.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores fijos que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

66.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

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

Artículo 67. Paro por riesgo inminente de accidente.

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral o por el 75% de la Representación Legal de los Trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 68. Medidas Preventivas de carácter especial.

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

Artículo 69. Coordinación de Actividades Empresariales.

Se recomienda en las empresas de mantenimiento que para la aplicación del Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adopten, en la medida de lo posible, los acuerdos que se exponen a continuación:

La dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad trabajadores pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratadas y subcontratadas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de Seguridad y Salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el Artículo 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de PRL.

La constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratadas que tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de las

empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 70. Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente grave o muy grave, la Dirección de Empresa lo comunicará a los Delegados de Prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales y el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal otorgan a los representantes legales de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII. Salidas, Viajes y Dietas.

Artículo 71. Salidas, viajes y dietas.

71.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de este, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 26,30 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de 13,15 EUR diarios por media dieta si solo se produce una comida principal, para el año 2016. Y de 26,67 EUR y 13,39 EUR diarios, respectivamente, para el año 2017.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la derogada Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

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

Capítulo IX. Prestación por Invalidez o Muerte.

Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte.

72.1 Año 2016. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 29.370,11 EUR, o 20.495,21 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

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

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

72.2 Año 2017. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 29.898,77 EUR, o 20.864,13 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

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

72.3 Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que el trabajador afectado se halle pendiente de calificación por el ICAM Institut Català d'Avaluacions Mediques y si aquella fuera desfavorable para el trabajador y este recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

Capítulo X. Derechos Sindicales.

Artículo 73. Derechos sindicales de los trabajadores.

73.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

73.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

73.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresara con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuaran las detracciones durante periodos de un año.

73.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

73.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación

representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

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

73.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

73.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozaran de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

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

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

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

73.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

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

73.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

73.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación, se respetaran los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el periodo comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del periodo comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo XI. Bilingüismo.

Artículo 74. Bilingüismo.

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

Capítulo XII. Régimen Disciplinario.

Artículo 75. Norma general.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), sustituido por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11 de agosto de 2016), adjuntado como anexo nº 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Capítulo XIII. Derecho Supletorio.

Artículo 76. Prelación de normas y Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11 de agosto de 2016), y en su caso el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones generales.

Artículo 77. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Capítulo XIV. Política de Igualdad.

Artículo 78. Actuaciones en materia de igualdad.

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

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

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

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

Diagnóstico de situación: Las empresas obligadas a realizar el plan de Igualdad elaborarán un diagnóstico de situación inicial que será facilitado a la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 79. Víctimas de Violencia de Género.

Se estará a lo establecido en el Artículo 29.1.5 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 10 de mayo de 2013), sustituido por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE 11de agosto de 2016).

Capítulo XV. Formación.

Artículo 80. Formación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que la formación es un elemento básico, tanto de calificación profesional de los trabajadores, como de los ejes de calidad de las empresas. Entendiendo que la formación se ha de situar en un marco que permita conjugar la realidad del sector con la productividad y la calidad, a la vez que su ligazón con el sistema nacional de calificaciones.

Es necesario hacer de la formación un instrumento participativo, elaborando estudios o análisis de la situación del sector al tiempo que se asume el compromiso de:

1. Extender la formación de calidad a todas las empresas especialmente a las PYMES, contando con la Representación legal de los Trabajadores.
2. Informar y divulgar los sistemas de formación de acuerdo con las disposiciones legales.
3. Facilitar las actividades susceptibles de ser realizadas por alumnos de formación reglada en concepto de prácticas.
4. Impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de los trabajadores.

En materia de prevención de Riesgo Laborales, las empresas, en cumplimiento de su deber de protección proporcionarán a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su puesto de trabajo o función.

Disposiciones Transitorias.

Disposición Transitoria 1ª. Compensación y/o absorción.

Con carácter excepcional y durante la vigencia de este convenio, las empresas solo podrán compensar y/o absorber uno de los dos años 2016 o 2017, los incrementos pactados en el mismo.

Disposición Transitoria 2ª.

Aquellos trabajadores que a la firma de este convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de complemento por "quebranto de moneda" quedará consolidada y no podrán ser compensada ni absorbida, siendo revalorizada anualmente con el incremento del Convenio.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional 1ª.

A efectos de estructurar los conceptos retributivos en nómina y para dar cierto orden a la misma y mantener la estructura y los importes salariales de las tablas del convenio, se recomienda mantener los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del mismo en los términos y valores que figuran en el convenio.

Las mejoras salariales concedidas por las empresas voluntariamente o mediante acuerdo entre las partes deberán figurar de forma diferenciada a los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del convenio.

Disposición Adicional 2ª.

El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2016, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

Disposición Adicional 3ª.

Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* (*Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona*) y/o en el Diario Oficial de la Generalidad de Catalunya (DOGC) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año en curso.

Pactos Complementarios.

Pacto Complementario 1º: Acuerdo Marco para el Metal de Cataluña.

Las partes firmantes del presente convenio, se ratifican en lo acordado en la reunión mantenida el 17 de septiembre de 2.002, conjuntamente con la representación de las patronales de Tarragona, Lleida y Girona.

Pacto Complementario 2º: Observatorio Industrial Metal Catalunya.

- Finalidad: examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Catalunya con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.
- Reuniones: trimestrales con orden del día, elaboración de actas y aportación documental necesaria.

Pacto Complementario 3º: Inserción de Trabajadores con Discapacidad.

Al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores con discapacidad, las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más trabajadores de que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, estas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto. De conformidad con la legislación vigente, son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes

de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal de desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa Certificado de Excepcionalidad, siendo la legislación aplicable:

- Real decreto 364/2005, establecimiento de las medidas alternativas.
- Orden de 24 de julio de 2000, regulación del procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas.
- Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, regulación de los enclaves laborales.
- Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La Dirección de Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de la opción adoptada.

Pacto Complementario 4º. El Acoso sexual en las Relaciones de Trabajo.

Planteamiento.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa -o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continua una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El Acoso Sexual de Intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral (la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato) a la respuesta que el sujeto pasivo da a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El Acoso Sexual Medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo (por actitudes de connotación sexual) que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal (de naturaleza psicológica) y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

ANEXO 0. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 1. Criterios generales.

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

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS.

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

EMPLEADOS.

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

OPERARIOS.

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

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

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F. Complejidad.

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

Artículo 2. Cláusula de Salvaguarda.

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedaran afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo

pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en los relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO PROFESIONAL 1.

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

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

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

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de Sistemas (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas o Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

TAREAS.

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2.

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

Formación:

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados Superiores DE ENTRADA.

ATS.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores).

Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.

Ingenieros Técnicos (Peritos).

Titulados Grado medio.

Graduados Sociales.

TAREAS.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista Programador.

Delineante Proyectista.

Dibujante Proyectista.

Empleados:

Jefes de Áreas o Servicios.

Jefes Administrativos.

Operarios:

Contramaestre.

Jefe de Taller.

Maestro Industrial.

TAREAS.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.

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

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados.

Delineantes de 1ª.

Técnicos en general.

Operarios:

Encargados.

Profesional de oficio especial.

TAREAS.

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5.

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

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 2ª.

Oficiales administrativos.

Oficiales de Laboratorio.

Oficiales de Organización.

Viajante.

Operarios:

Chofer de camión.

Profesionales de Oficio de 1ª.

Profesionales de Oficio de 2ª.

TAREAS.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las ordenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero.

Auxiliares en general.

Conserje.

Pesador - Basculero.

Telefonista.

Operarios:

Conductor de máquina.

Chofer de Turismo.

Especialista.

Profesional de Oficio de 3ª.

TAREAS.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, calculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

GRUPO PROFESIONAL 7.

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

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Vigilante.

Guardas jurado.

Operarios:

Peón.

TAREAS.

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8.

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

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

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Aspirante de 16 años.

Aspirante de 17 años.

Contrato Formación 1º año.

Contrato Formación 2º año.

Contrato Formación 3º año.

Operarios:

Ayudante de 16 años.

Ayudante de 17 años.

Contrato Formación 1º año.

Contrato Formación 2º año.

Contrato Formación 3º año.

TAREAS.

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

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

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Titulados Superiores DE ENTRADA: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Practicas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.
2. Categorías del personal de DIQUES Y MUELLES. El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, Hombres -Rana, etc. quedaría encuadrado en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.
3. Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

TABLA DE CONVERSIÓN.

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	TÉCNICOS	OPERARIOS	EMPLEADOS
1	Arquitectos Ingenieros Titulados S. Licenciados		
2	Graduados Soc. En Func. Peritos Tec. - Ind.Fac.Min		

	Practicantes - A.T.S. Analista Informática		
3	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefe de Laboratorio Jefe Organiz. 1º Jefe Organiz. 2º Jefe de Secc. Lab.	Contramaestre Jefes de Taller Maestro Indust. en func. Maestro de Taller Maestro 2º Taller	Jefe 1º Adminis. Jefe 2º Adminis.
4		Encargados	Delineante 1ª Tec. Organización (1ª) Analista Lab. 1º Maestro Enseñanza 1ª Practico en Topografía Fotógrafo Videó
5		Chofer de camión Oficial de 1ª Of. Oficial 1ª Jefe de Equipo Oficial de 2ª Oficial 2ª Jefe de Equipo Técnico de Organiz. 2º	Delineante 2ª Administrativos 1ª Of. Administrativos 2ª Viajante/ Ex. de Empresa Archivero -Bibliot. Analista Laborat. 2º Maestro de ensem. elem. Prog. Informática Grabador Perforista
6		Chofer de Turismo Especialista Especialista Jefe de Equipo Oficial de 3ª Oficial 3ª Jefe de Equipo Chófer de Motociclo	Almacenero Especialista Almacén Conserje Encargado de lista Pesador-Basculero Telefonista Aux. Tec. de Org. Cien. Trab. Aux. Adminis. Lab. Rep. Fotográfico Rep. de Planos Dependiente Eco. Manipulador Inform. Calcador
7		Peón Peón Jefe de Equipo	Ordenanza Portero Guarda Jurado Vigilante
8		Pinche 16 Años Pinche 17 Años Cont. Form. 1er año Cont. Form. 2do año Cont. Form. 3er año	Aspirante 16 Años Aspirante 17 Años Cont. Form. 1er año Cont. Form. 2do año Cont. Form. 3er año

ANEXO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Según lo establecido en los arts. 13 al 18 bis del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE, 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE, 11 de agosto de 2016).

Artículo 13. Criterios generales.

1. 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.

Artículo 14. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, ordenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

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

Artículo 15. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes.

Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectará al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil,

degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

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

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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

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

Artículo 17. Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 18. Prescripción.

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

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 18 Bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

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

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

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

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

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

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

ANEXO Nº 12. ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAES).

Según lo establecido en el Capítulo I, del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE, 10 de mayo de 2013), modificado por el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE, 11 de agosto de 2016).

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*.

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación."

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

- 24.31 Estirado en frío.
- 24.32 Laminación en frío.
- 24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.
- 24.34 Trefilado en frío.
- 24.41 Producción de metales preciosos.
- 24.42 Producción de aluminio.
- 24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.
- 24.44 Producción de cobre.
- 24.45 Producción de otros metales no férricos.
- 24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.
- 24.51 Fundición de hierro.
- 24.52 Fundición de acero.
- 24.53 Fundición de metales ligeros.
- 24.54 Fundición de otros metales no férricos.
- 25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.
- 25.12 Fabricación de carpintería metálica.
- 25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
- 25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.
- 25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.
- 25.40 Fabricación de armas y municiones.
- 25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.
- 25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.
- 25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.
- 25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.
- 25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.
- 25.73 Fabricación de herramientas.
- 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.
- 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.
- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos.
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.

- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
 - 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
 - 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.
 - 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
 - 26.52 Fabricación de relojes.
 - 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
 - 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
 - 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos. *
- * Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
 - 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
 - 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
 - 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
 - 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
 - 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
 - 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
 - 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
 - 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
 - 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
 - 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
 - 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
 - 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
 - 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
 - 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
 - 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
 - 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
 - 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
 - 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
 - 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
 - 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
 - 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.

- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales. *
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 31.03 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles. *
- * "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que estos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales. *
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte. *
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes. *

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos. *

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos.

33.12 Reparación de maquinaria.

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.

33.14 Reparación de equipos eléctricos.

33.15 Reparación y mantenimiento naval.

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.

33.19 Reparación de otros equipos.

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.

38.12 Recogida de residuos peligrosos. *

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales.

38.32 Valorización de materiales ya clasificados.

42.11 Construcción de carreteras y autopistas. *

* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas. *

* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles. *

* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos. *

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones. *

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."

43.21 Instalaciones eléctricas.

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.

43.32 Instalación de carpintería. *

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros. *

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehículos de motor. *

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.

61.10 Telecomunicaciones por cable. *

* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

62.03 Gestión de recursos informáticos. *

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática. *

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

71.20 Ensayos y análisis técnicos.

80.20 Servicios de sistemas de seguridad.

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios. *

* Solamente la limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos. *

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.

95.12 Reparación de equipos de comunicación.

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y video de uso doméstico.

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.

95.25 Reparación de relojes y joyería.

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

Modificación introducida en el Artículo 2 del Ámbito funcional por el Acta nº 16 de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal del Sector del Metal, (BOE, 11 de agosto de 2016).

b) Se modifica el Artículo 2, Ámbito Funcional, en el siguiente sentido:

"El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna este incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio estatal, están incluidas en el Anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la Comisión Negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas."

ANEXOS. TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2016.

ANEXO 1.

Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total Año 2016 EUR/año
1	Técnicos	1.884,13	1.884,13	26.377,83
2	Técnicos	1.765,61	1.765,61	24.718,50
3	Técnicos	1.628,82	1.628,82	22.803,52
	Operarios	1.628,82	1.628,82	22.803,52
	Empleados	1.628,82	1.628,82	22.803,52
4	Operarios	1.564,94	1.564,94	21.909,23
	Empleados	1.564,94	1.564,94	21.909,23
5	Operarios	1.507,85	1.507,85	21.109,96
	Empleados	1.507,85	1.507,85	21.109,96
6	Operarios	1.463,18	1.463,18	20.484,46
	Empleados	1.463,18	1.463,18	20.484,46
7	Operarios	1.446,74	1.446,74	20.254,38
	Empleados	1.446,74	1.446,74	20.254,38
8	Operarios			
	Pinche 16 años	878,55	878,55	12.299,64
	Pinche 17 años	918,54	918,54	12.859,63
	C. Formación 1er año	697,61	697,61	9.766,57
	C. Formación 2do año	760,11	760,11	10.641,59
8	Empleados			
	Aspirante 16 años	874,33	874,33	12.240,69
	Aspirante 17 años	905,49	905,49	12.676,86
	C. Formación 1er año	697,61	697,61	9.766,57
	C. Formación 2do año	760,11	760,11	10.641,59
	C. Formación 3er año	873,88	873,88	12.234,32

ANEXO 2. SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

Grupo	Duración Período de Adaptación	Salario Convenio EUR/mes
1	12 Primeros meses	1.554,30
2	12 Primeros meses	1.494,52
3	9 Primeros meses	1.434,74
4	9 Primeros meses	1.374,95
5	6 Primeros meses	1.315,17
6	6 Primeros meses	1.255,39
7	3 Primeros meses	1.195,61

ANEXO 3. IMPORTE HORA ORDINARIA.

Grupo	Importe Hora Ordinaria	Importe Hora Ordinaria Nuevo Ingreso
1	13,82	13,82
2	12,95	10,96
3	11,94	10,52
4	11,48	10,08
5	11,06	9,64
6	10,73	9,21
7	10,61	8,77

ANEXO 4. Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Por Jornada completa: 5,78 EUR/día.

Por Media jornada: 2,89 EUR/día.

ANEXO 5. Trabajo Nocturno.

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

ANEXO 6. CLÁUSULA TRANSITORIA.

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

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

ANEXO 7. COMPLEMENTO EX-VINCULACIÓN.

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

ANEXO 8. COMPLEMENTO EX-CATEGORÍA PROFESIONAL.

ANTIGUAS CATEGORÍAS (Contratados hasta el 31.12.99)	Complemento Ex-categoría profesional. Importe anual dividido por 14 mensualidades (EUR)
Peritos Tec. -Ind. Fac. Min	649,19
Practicantes - ATS	649,19
Analista Informática	649,19
Analista Programador	344,89
Delineante Proyectista	103,03
Dibujante Proyectista	103,03
Jefe de Laboratorio	486,48
Jefe Organiz. 1º	103,03
Jefe Organiz. 2º	5,54
Jefe de Taller	308,07
Jefe 1º Adminis.	344,89
Jefe 2º Adminis.	5,54
Encargados	115,10
Chofer de camión	60,80
Of. Administrativos 1ª	302,04
Viajante/ Ex. de Empresa	302,04
Prog. Informática	749,33
Chófer de Turismo	253,98
Almacenero	258,12
Conserje	253,98
Listero	78,90
Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.	114,28
Dependiente Eco.	37,25
Ordenanza	150,02
Portero	150,02
Guarda Jurado	145,88
Vigilante	150,03

ANEXO 9.

Grupos	División Funcional: Operarios	EUR/mes
5	Ex-Jefe de Equipo	126,79
6	Ex-Jefe de Equipo	125,13
7	Ex-Jefe de Equipo	125,13

ANEXO 10. IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA.

Grupo Profesional	Hora Extra Norma	Hora Extra Festivo Domingo y Nocturna	Hora Regularización Artículo 55	Hora Bolsa Horaria Recargo 50%
1	14,51	15,20	16,58	6,91
2	13,60	14,24	15,54	6,47
3	12,54	13,14	14,33	5,97
4	12,05	12,62	13,77	5,74
5	11,61	12,16	13,27	5,53
6	11,27	11,80	12,88	5,36
7	11,14	11,67	12,73	5,30

DIETAS.

Dieta Completa: 26,30 EUR.

Media Dieta: 13,15 EUR.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Gran invalidez: 29.370,11.

Incapacidad permanente absoluta: 20.495,21.

Muerte: 26.079,49.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2016 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

TABLAS SALARIALES 2017.

ANEXO 1.

Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total Año 2017 EUR/año
1	Técnicos	1.918,05	1.918,05	26.852,64
2	Técnicos	1.765,61	1.765,61	24.718,50
3	Técnicos	1.658,14	1.658,14	23.213,98
	Operarios	1.658,14	1.658,14	23.213,98
	Empleados	1.658,14	1.658,14	23.213,98
4	Operarios	1.593,11	1.593,11	22.303,60
	Empleados	1.593,11	1.593,11	22.303,60
5	Operarios	1.535,00	1.535,00	21.489,94
	Empleados	1.535,00	1.535,00	21.489,94
6	Operarios	1.489,51	1.489,51	20.853,19
	Empleados	1.489,51	1.489,51	20.853,19
7	Operarios	1.472,78	1.472,78	20.618,96
	Empleados	1.472,78	1.472,78	20.618,96
8	Operarios			
	Pinche 16 años	894,36	894,36	12.521,03
	Pinche 17 años	935,08	935,08	13.091,10
	C. Formación 1er año	710,17	710,17	9.942,37
	C. Formación 2do año	773,80	773,80	10.833,13
	C. Formación 3er año	889,61	889,61	12.454,54
8	Empleados			
	Aspirante 16 años	890,07	890,07	12.461,02
	Aspirante 17 años	921,79	921,79	12.905,05
	C. Formación 1er año	710,17	710,17	9.942,37
	C. Formación 2do año	773,80	773,80	10.833,13
	C. Formación 3er año	889,61	889,61	12.454,54

ANEXO 2. SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

Grupo	Duración Período de Adaptación	Salario Convenio EUR/mes
1	12 Primeros meses	1.582,27
2	12 Primeros meses	1.521,42
3	9 Primeros meses	1.460,56
4	9 Primeros meses	1.399,70
5	6 Primeros meses	1.338,85
6	6 Primeros meses	1.277,99
7	3 Primeros meses	1.217,13

ANEXO 3. IMPORTE HORA ORDINARIA.

Grupo	Importe Hora Ordinaria	Importe Hora Ordinaria Nuevo Ingreso
1	14,07	11,60
2	13,18	11,16
3	12,16	10,71
4	11,68	10,26
5	11,26	9,82
6	10,92	9,37
7	10,80	8,93

ANEXO 4. Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Por Jornada completa: 5,88 EUR/día.

Por Media jornada: 2,94 EUR/día.

ANEXO 5. Trabajo Nocturno.

Para todos los grupos profesionales: 0,90 EUR/hora.

ANEXO 6. CLÁUSULA TRANSITORIA.

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

Grupos	División Funcional	Columna 1 1,8%	Columna 2 Total
5	Operarios	0,04	2,33
6	Operarios	0,04	2,27
7	Operarios	0,04	2,24

ANEXO 7. COMPLEMENTO EX-VINCULACIÓN.

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2016, como complemento "ex vinculación" se incrementarán con el 1,8%.

ANEXO 8. COMPLEMENTO EX-CATEGORÍA PROFESIONAL.

ANTIGUAS CATEGORÍAS (Contratados hasta el 31.12.99)	Complemento Ex-categoría profesional. Importe anual dividido por 14 mensualidades (EUR)
Peritos Tec. -Ind. Fac. Min	660,88
Practicantes - ATS	660,88
Analista Informática	660,88
Analista Programador	351,09
Delineante Projectista	104,89
Dibujante Projectista	104,89
Jefe de Laboratorio	495,23
Jefe Organiz. 1º	104,89
Jefe Organiz. 2º	5,64
Jefe de Taller	313,61
Jefe 1º Adminis.	351,09
Jefe 2º Adminis.	5,64
Encargados	117,18
Chofer de camión	61,89
Of. Administrativos 1ª	307,47
Viajante/ Ex. de Empresa	307,47
Prog. Informática	762,82
Chófer de Turismo	258,55
Almacenero	262,77
Conserje	258,55
Listero	80,32
Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.	116,34
Dependiente Eco.	37,92
Ordenanza	152,72
Portero	152,72
Guarda Jurado	148,51
Vigilante	152,73

ANEXO 9.

Grupos	División Funcional: Operarios	EUR/mes
5	Ex-Jefe de Equipo	129,07
6	Ex-Jefe de Equipo	127,38
7	Ex-Jefe de Equipo	125,47

ANEXO 10. IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA.

Grupo Profesional	Hora Extra Norma	Hora Extra Festivo Domingo y Nocturna	Hora Regularización Artículo 55	Hora Bolsa Horaria Recargo 50%
1	14,77	15,47	16,88	7,03
2	13,84	14,50	15,82	6,59
3	12,77	13,38	14,59	6,08
4	12,27	12,85	14,02	5,84
5	11,82	12,38	13,51	5,63
6	11,47	12,02	13,11	5,46
7	11,34	11,88	12,96	5,40

DIETAS.

Dieta Completa: 26,77 EUR.

Media Dieta: 13,39 EUR.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Gran invalidez: 29.898,77.

Incapacidad permanente absoluta: 20.864,13.

Muerte: 26.548,92.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2017 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

