

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/3015/2017, de 6 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña 2017-2019 (código de convenio núm. 79000285011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para la Industria Metalográfica de Cataluña 2017-2019 suscrito, en fechas 26 de julio y 26 de octubre de 2017, por la parte social, por los representantes de la Federación UGT-FICA de Cataluña y de la Federación de Industria de CCOO de Cataluña, y por la parte empresarial por los representantes de la Unión Patronal Metalúrgica (UPM), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de noviembre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

XXº Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña (2017 – 2019)

Título preliminar

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1

Obligatoriedad

1.1 El presente Convenio colectivo negociado por Unión Metalúrgica de Cataluña (U.M.C.), por la Federación de Industria de Cataluña de CC.OO, y por la Federación Nacional de Industria FICA-UGT de Cataluña, obliga en las empresas y trabajadores del Sector a que sus contenidos obligacional y normativo serán de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

1.2 Vigente el Convenio, su contenido no podrá ser alterado por las partes ni afectado por lo que disponen convenios de ámbito diferente, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2

Vinculación a la totalidad

2.1 Este Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal - cara a su aplicación práctica - tendrá que ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

2.2 Partiendo del hecho de que las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran globalmente, si la autoridad laboral cree que algunos de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual tiene que adoptar las medidas que hagan falta con el fin de solucionar supuestas anomalías, con la audiencia previa de las partes.

Artículo 3

Compensación y absorción

3.1 Las condiciones existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio -cualesquiera que fuera su naturaleza, origen o denominación- serán absolutamente compensables, hasta donde llegue, con las pactadas en este.

Excepcionalmente, no podrán ser objeto de compensación las condiciones económicas que lleven su causa de una transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas anteriores o que retribuyan una prestación concreta y específica que el trabajador tenga necesariamente que realizar para percibirlas.

Excepcionalmente también, se mantendrán congeladas -en su importe equivalente en Euros- las mejoras económicas voluntariamente abonadas por las empresas hasta el 31 de diciembre de 1994 sobre las retribuciones del Xº Convenio, a menos que otra cosa se hubiera indicado -respecto de cualquiera de ellas- en el articulado de los Convenios posteriores.

3.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos existentes, o que supongan creación de otros de nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando -consideradas en su totalidad y en cómputo anual- superen el nivel global del Convenio, quedando en otro caso absorbidas por las condiciones acordadas en este.

Artículo 4

Garantía personal

4.1 Se respetarán, en cualquier caso, las situaciones personales consolidadas que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipulaciones del Convenio, manteniéndose esta garantía a título exclusivamente individual.

4.2 Este compromiso se tiene que entender, en todo caso, sin perjuicio de la efectividad de las derogaciones o modificaciones introducidas por el Convenio en el marco normativo anterior.

4.3 Complemento ex categoría profesional.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del presente acuerdo recibieran un salario superior en el establecido para el grupo profesional en el cual queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento ad personam, denominado Complemento ex categoría profesional. Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será re-valorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

El pago del complemento ex categoría profesional, calculado de forma anual, se abonará en 12 mensualidades.

Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores con salarios de categorías superiores a los del grupo profesional, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

4.4 Asimismo, cualquier plus que a 31 de diciembre 2014, estuviera calculado sobre unos importes y/o porcentajes superiores a los establecidos en el Convenio, se mantendrá su fórmula de cálculo como condición más beneficiosa.

Artículo 5

Derecho supletorio

5.1 En todo el no previsto en el presente Convenio, revolió el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, por el texto de la derogada Ordenanza laboral para la industria metalográfica y otras disposiciones generales.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 6

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo radicados a la Comunidad autónoma de Cataluña, a menos que cuenten con Convenio colectivo propio o de empresa.

Artículo 7

Ámbito funcional

7.1 Se encuentran incluidas en el ámbito de este Convenio las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos ligeros, tubos, aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y otros precintos metálicos, a la decoración y barnizado de planchas metálicas y a su estampación, así como a cualesquiera otras actividades afines en las reseñadas.

7.2 A estos efectos, se considerarán únicamente los productos fabricados con chapa de espesura igual o inferior a 0,5 mm a excepción de los aerosoles, para los cuales no habrá limitación de grueso- así como los de composición mixta, siempre que de alguna manera incorporen componentes metálicos.

Artículo 8

Ámbito personal

8.1 Se aplicará el Convenio en el personal, que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas afectadas, siempre que en razón del vínculo contractual existente entre las partes se encuentre sujeto a la legislación laboral comuna.

8.2 Quedarán, pues, expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas comprendidas en cualquiera de los supuestos previstos en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los trabajadores.

8.3 Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a los conceptos de trabajador o trabajadores se

CVE-DOGC-B-17356024-2018

tienen que entender realizadas, indistintamente, tanto en los de género masculino como femenino -a menos que otra cosa se desprenda claramente del contexto de la concreta cita que se trate.

Artículo 9

Ámbito temporal

9.1 El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2017 y su duración, que será de 3 años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre 2019.

9.2 No obstante, lo que dispone el epígrafe anterior, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no intervenir denuncia en forma de este, que tendrá que ser notificada por escrito en la otra parte con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia.

9.3 Denunciado en tiempo y forma el Convenio, perderán únicamente vigencia -al término de lo pactado en lo mismo-cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos -con carácter transitorio- hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que eso pueda suponer ningún perjuicio para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

Capítulo tercero

Comisión paritaria

Artículo 10

Atribuciones

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

10.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio.

10.2 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

10.3 El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.

10.4 El análisis de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y entre estas y el resto del sector metalográfico catalán y español.

10.5 Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

10.6 La Comisión paritaria tendrá que resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en caso de no recibir respuesta en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, habiendo el/los interesados de acreditar a tal efecto, mediante certificación emitida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, desde aquel momento, recurrir a las instancias que encuentren más adecuados.

Artículo 11

Composición

La Comisión estará integrada por seis (6) representantes de las empresas, y otros tantos de los trabajadores, 3 de CCOO y 3 de UGT, y ambas representaciones pueden contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Artículo 12

Funcionamiento

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, teniendo que reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes, o cuando sea válidamente requerida para eso por uno tercero en alguno de los supuestos previstos en el anterior artículo 10.

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 Cataluña.

Artículo 13

Domicilio

Se considerará domicilio de la Comisión cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes del Convenio:

13.1 Unión Patronal Metalúrgica (UPM.): 08003 Barcelona, Vía Layetana, 32 4ª planta.

13.2 Federación Nacional de Industria FICA-UGT de Cataluña: 08001 Barcelona Plaza Vázquez Montalbán 6, 2ª planta (Rambla del Arrabal 29-35).

13.3 Federación de industria de Cataluña de CC.OO, 08003 Barcelona, Vía Layetana, 16, 3ª planta.

Título primero

Contratación y empleo

Capítulo primero

Principios generales

Artículo 14

Formulación

En cuanto a la jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a la legislación vigente en esta materia, si bien, cuando la Dirección de empresa no puede atender la solicitud planteada por la persona ocupada/contratada, informará de su negativa a las partes.

Capítulo segundo

Tipología contractual

Artículo 15

Contrato para la formación y el aprendizaje

15.1 Este tipo de contrato se regirá por lo que establece la legislación vigente y específicamente, en lo que establece el referido artículo 11.2.c):

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o diferente empresa, a menos que la formación inherente al nuevo contrato tenga como objetivo la obtención de diferente calificación profesional.

No se pueden suscribir contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya estado ocupado anteriormente por el trabajador en la misma empresa por un tiempo superior a doce meses.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Artículo 16

Contrato eventual

A los efectos de lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, en los ámbitos de aplicación del Convenio estos contratos pueden tener una duración máxima de doce (12) meses, dentro de un periodo de dieciocho (18) meses.

Artículo 17

Contrato de puesta a disposición

Este tipo de contratos sólo se podrá suscribir con empresas de trabajo temporal de conformidad con la legislación vigente.

Título segundo

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 18

Norma general

18.1 La estructura de encuadre profesional del Convenio colectivo para la Industria Metalográfica de Cataluña consta de tres divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios) que están subdivididos, al mismo tiempo, en ocho grupos. Por lo tanto, cada puesto, tiene que ser adscrito a una división funcional, y a un determinado grupo, teniendo que asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

18.2 El encuadre de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, experiencia, 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.

18.3 Dentro de los principios generales de clasificación profesional, en cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber los grupos y Divisiones que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de su medida y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

18.4 Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo y a una división funcional. Ambas circunstancias definirán su posición al esquema organizativo de cada empresa.

18.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0, que incluye la tabla de conversión de encuadre y la descripción de funciones.

La nueva clasificación profesional regulada en el presente convenio entró en vigor a partir del día 1 enero 2015.

18.6 La clasificación efectuada en el Convenio para la industria metalográfica de Cataluña, tiene como base la tabla de conversión de encuadre del acuerdo marco sobre clasificación profesional del Convenio colectivo Interprovincial de la industria metalográfica y de fabricación de envases metálicos.

18.7 Manual de valoración de puestos de trabajo

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (MVL) elaborado por la comisión de técnicos del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión paritaria de clasificación del Convenio; este manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión y será de aplicación a las empresas afectadas por este Convenio, a excepción, de aquellas empresas que tengan realizada la valoración de puestos de trabajo de conformidad con otros manuales técnicos de valoración.

Artículo 19

Movilidad funcional

CVE-DOGC-B-17356024-2018

19.1 La movilidad funcional del personal puede obedecer a las causas siguientes:

a) A petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a esta petición, la dirección tiene que asignar el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupa en su nueva destinación, sin que tenga derecho a ninguna indemnización.

b) De común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en este caso prevalecerá el acordado entre ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que ocupa. La Dirección, revisados 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 en otro puesto más adecuado a sus facultades. Las condiciones económicas se tienen que regir dentro del obligado respeto a las que tiene que disfrutar en atención en su grupo profesional, por aquellas que corresponden a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en este caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el cumplimiento 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.

19.2 En estos casos se tiene que respetar el salario del grupo profesional que ostenta el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicar con respecto a las otras condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Título tercero

Tiempo de trabajo

Capítulo primero

Jornada laboral ordinaria

Artículo 20

Duración

20.1 Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo y eso tanto si se realizan en jornada continuada como partida.

20.2 No obstante lo que dispone el epígrafe anterior, se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas que, computadas exclusivamente en términos de jornada laboral anual efectiva más reducida que la pactada en Convenio, pudieran tener acreditadas los trabajadores, las que se les mantendrán a título exclusivamente individual.

Artículo 21

El calendario laboral

El calendario laboral y el horario de trabajo se elaborarán por la empresa y se negociarán cada año con la RLT, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

Artículo 22

Flexibilidad

Con la pretensión o finalidad de evitar o si procede minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre

CVE-DOGC-B-17356024-2018

el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar al trámite previsto en el artículo 51.2 párrafo tercero del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los mencionados artículos. Estas 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 23 del presente Convenio.

Artículo 23

Flexibilidad coyuntural

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

Por eso la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si hubiera, pre-avisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vistas a la consecución de un acuerdo. Después de finalizar el periodo de preaviso, la empresa notificará a los trabajadores su decisión de que producirá 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 habría correspondido no haberse producido la mencionada variación del tiempo de trabajo.

En cualquiera de las dos medidas ya sea flexibilidad y/o bolsa horaria, y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, esta no tendrá que superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del periodo de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que sea procedente ningún descuento salarial por este motivo. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto Regularización artículo 23 en función del importe establecido en el anexo 6, columna nº 1 del convenio en cada momento.

Cuando por regularizaciones de jornadas anteriores el trabajador tenga previsto por exceso de jornada la realización de un puente o varios días festivos continuados, se procurará que no se vea afectado por otra regulación de bolsa horario en aquellos días.

Las mencionadas medidas son:

a) Flexibilidad horaria

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

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta 4 horas diarias.

b) Bolsa horaria

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 120 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de estas 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 tendrá que realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero, 1 de mayo, 23 y 24 de junio, 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Tampoco se verán afectados los días de vacaciones previstos segundos calendario de vacaciones de la empresa.

Cuando en aplicación del presente apartado b) tenga que trabajar 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 importe establecido en el anexo 6 columna nº. 2 del convenio.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Por aplicación de lo que establece este artículo, el número de horas realizadas por el trabajador durante siete días consecutivos no podrá ser superior a 58 horas en total.

Todo lo que indica el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 24

Descanso diario

Con respecto a la regulación del periodo de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, estará expresamente en lo que las partes resuelvan concertar, especialmente respecto de la modalidad o modalidades concretas del disfrute de lo mismo, que serán en todo caso las que mejor se adapten a las características técnicas, organizativas o productivas del proceso de fabricación de que se trate, con vista que no se menoscabe su normal funcionamiento.

Capítulo segundo

Horas extraordinarias

Artículo 25

Concepto

Tendrán la consideración de tales las que excedan de las fijadas en cada caso como de jornada ordinaria semanal de trabajo.

Si la jornada es anual, las horas extras serán las que excedan de las horas anuales

Artículo 26

Compensación

26.1 Interviniendo mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias realizadas preferentemente podrán ser compensadas en descanso jornada en la forma que en cada caso se determine, en lugar de ser retribuidas en metálico.

26.2 De no ser así, su abono se efectuará de conformidad con el importe señalado para cada grupo profesional en el anexo nº 5 de la tabla salarial del Convenio.

26.3 Se incorporan al texto del convenio dos nuevas columnas en el anexo nº 5 con los importes establecidos para las horas extraordinarias nocturnas y festivas con un incremento del 5% y 10% respectivamente, si bien, este incremento no será de aplicación en las empresas que abonan las horas extraordinarias con importes superiores a los establecidos en el convenio.

Artículo 27

Horas fuerza mayor

27.1 Tienen la consideración de horas extraordinarias de bastante mayor, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de estas horas porta implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si hay.

Capítulo tercero

Vacaciones

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Artículo 28

Duración y distribución

28.1 El personal afectado por el Convenio tiene derecho a treinta y uno (31) días de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales al menos veintiún (21) días naturales se disfrutarán preferentemente en verano y de forma ininterrumpida, quedando los otros diez (10) días laborables restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año.

28.2 La fijación y distribución de las vacaciones se efectuará en el marco del calendario laboral anual a que se refiere el anterior artículo 21 del Convenio.

En cualquier caso, el acuerdo de las partes al respecto tendrá plena ejecutividad.

28.3 De coincidir -si más sea parcialmente- el periodo de disfrute de vacaciones asignado con la IT derivada de embarazo, parte o lactancia o con la suspensión por maternidad o paternidad, adopción y de acogimiento, el personal afectado tendrá derecho a solicitar de la empresa nueva/as fecha/s para la realización del día o días de vacaciones coincidentes, una vez acabado el periodo de suspensión de que se trate y aunque haya finalizado también el año natural a que estas vacaciones correspondan.

Acreditada la existencia del derecho, la fijación de nueva/as fecha/as de disfrute de vacaciones se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo siempre en cuenta las necesidades productivas de aquella. De no producirse tal acuerdo, el disfrute de tales vacaciones se producirá al finalizar el periodo de suspensión aunque se haya acabado el año natural a que correspondan.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, al 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.

Artículo 29

Retribución de vacaciones

La retribución de los días de vacaciones se efectuará de la siguiente manera:

29.1 Los conceptos integrantes de la retribución fija del trabajador se aplicarán por sus importes respectivos vigentes en el día o días de vacaciones de qué se trate.

29.2 Los conceptos integrantes de su retribución variable, de cualquier clase que sean -excepto las horas extraordinarias, los Bonos por Objetivos y cualquier otra partida ambas asimilables-, se aplicarán por la media acreditada por el trabajador durante los noventa (90) últimos días trabajados.

29.3 No se abonará ningún tipo de gastos suplidos ni cualesquiera otros conceptos compensatorios similares en los días de vacaciones.

Artículo 30

Bolsa especial de vacaciones

30.1 El trabajador que cese en la empresa por cualquier causa que no sea el despido disciplinario declarado procedente, la declaración de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados o la muerte tendrá derecho a disfrutar, antes de su baja, de unas vacaciones especiales de dos (2) meses de duración, si su antigüedad en el servicio es superior a quince (15) años.

La duración de estas vacaciones especiales será de tres (3) meses para el personal que acredite una antigüedad de veinte (25) o más años al servicio de la empresa.

30.2 El disfrute de esta bolsa especial de vacaciones se tiene que hacer, necesariamente, en vigencia del contrato de trabajo, prolongando su duración en lo que haga falta, excepto en caso de despido disciplinario.

30.3 Este precepto no es aplicable a las empresas y trabajadores que se hubieran acogido a lo que dispone el epígrafe 50.4 del XVº Convenio colectivo del sector, salvo pacto expreso en contra.

Capítulo cuarto

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 31

Permisos y licencias

31.1 El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo -con derecho al salario contractual o pactado- en los siguientes casos:

31.1.1 Por matrimonio propio, quince (15) días naturales.

31.1.2 Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, uno (1) día natural.

31.1.3 Por nacimiento de hijos (incluida la cesárea y los procesos de acogimiento y adopción), tres (3) días naturales.

31.1.4 Por nacimiento de nietos y los procedimientos de acogimiento y/o adopción), uno (1) día natural.

31.1.5 Por muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres (3) días naturales.

31.1.6 Por accidente o enfermedad graves del cónyuge, padres o hijos, tres (3) días naturales. Por los de hermanos, abuelos o nietos, dos (2) días naturales.

31.1.7 Por accidente no grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin, que necesite reposo domiciliario, del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, dos (2) días naturales.

Cuando la intervención a practicar lo sea en régimen de cirugía ambulatoria, pernoctando en el domicilio sin más, se concederá sólo aquel día y siempre que se trate del acompañante.

A estos efectos no se considerará hospitalización ni intervención ambulatoria la realización de pruebas médicas meramente rutinarias y/o de análisis clínicos.

31.1.8 Por asistencia a la visita médica de especialistas del sistema de la Seguridad Social, por el tiempo necesario.

31.1.9 Por asistencia a la visita médica de especialistas de libre elección fuera del sistema de la Seguridad Social y/o para el acompañamiento al médico de hijos menores de doce (12) años o minusválidos -en este caso, sin límite de edad -, hasta un máximo de dieciséis (16) horas al año.

31.2 A efectos de todos estos permisos:

31.2.1 Se equipará el matrimonio canónico tanto al civil que hace a la constitución en unión estable de pareja por convivencia no matrimonial de dos personas -en los dos casos, ya sean de lo mismo o de diferente sexo -. Estas situaciones se tienen que acreditar ante la empresa mediante presentación de los correspondientes certificados de matrimonio o inscripción registral, según sea el caso.

31.2.2 Los grados de parentesco a considerar respecto del artículo 31.1 y siguientes, lo serán tanto por consanguinidad como por afinidad.

31.2.3 Los días de licencia señalados se contarán desde la fecha misma del hecho justificativo de su concesión, a menos que el trabajador haya conocido su propio acontecimiento estando, precisamente, en el trabajo y habiendo superado ya la mitad de su jornada, en este caso contarán desde el día natural siguiente.

Como excepción a la regla del disfrute continuado e ininterrumpido de los permisos desde la fecha de concesión se establecen los supuestos que cursen con hospitalización del familiar de que se trate, en que el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en fechas diferentes de la del hecho causante y día/días inmediato/s el tiempo que dure la hospitalización y que el número total de días laborables de permiso no exceda del que hubiera correspondido haber disfrutado aquel desde la fecha del hecho causante. El preaviso de utilización en la empresa en estos casos será de cuarenta y ocho (48) horas.

31.3 En los permisos referidos en los anteriores epígrafes 31.1.3, 31.1.5, 31.1.6 y 31.1.7, cuando el trabajador tenga que efectuar con tal motivo un desplazamiento al efecto, su duración respectiva se ampliará en uno (1) el día natural -si el desplazamiento supera los ciento cincuenta (150) kilómetros-o en dos (2) días naturales -si

CVE-DOGC-B-17356024-2018

supera los quinientos (500) kilómetros. Tales distancias se computarán siempre desde el domicilio habitual del trabajador.

31.4 En todo lo que no prevé este artículo, estará en lo que dispone el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y otras normas concordantes.

Artículo 32

Descansos por maternidad o paternidad y lactancia

32.1 La concreción del disfrute del descanso por paternidad corresponderá al trabajador, quien tendrá que preavisar en la empresa con diez (10) días naturales de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio de lo mismo, excepto si esta coincidiera con el día inmediatamente posterior al de finalización del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en que habrá bastante con un preaviso de dos (2) días naturales.

32.2 Las horas de lactancia podrán acumular para disfrutar en jornadas completas de libranza inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por maternidad o paternidad, siempre que se preavise de tal circunstancia en la Empresa con diez (10) días naturales de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio de esta concreta modalidad de disfrute.

Artículo 33

Excedencias por razones familiares

33.1 Se amplía en tres (3) años la duración de la excedencia voluntaria para cuidar de familiares hasta el segundo grado (2º) de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida, regulada en el artículo 46.3, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores, igualándose así con la prevista para cuidar de hijos en el párrafo primero del mismo artículo y apartado.

A efectos de su reingreso, los trabajadores que se encuentren en cualquiera de estas situaciones de excedencia voluntaria disfrutarán de idéntica preferencia que los excedentes forzosos, siempre que soliciten su reincorporación a la empresa por escrito, con uno (1) mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su disfrute.

33.2 En el caso de accidentes o enfermedades graves, ya sean de larga duración -entendiendo por tales los que cursen con un mínimo de seis (6) meses- o que se encuentren en fase aguda o terminal, tanto del cónyuge como de padres o hijos, exclusivamente, el trabajador tiene derecho a una excedencia voluntaria especial de hasta seis (6) meses de duración -que podrá disfrutar en uno o varios tramos mensuales, siempre en vida del paciente -, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En caso de muerte del pariente, el trabajador tendrá que reincorporarse al trabajo el día laborable inmediatamente posterior al de finalización del permiso retribuido derivado del óbito de referencia, que tendrá que notificar a la empresa a la mayor brevedad posible.

En los otros supuestos, la reincorporación se producirá con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho (48) horas a la fecha de efectos que se pretenda.

Título cuarto

Régimen retributivo

Capítulo primero

Salario base

Artículo 34

Concepto

CVE-DOGC-B-17356024-2018

34.1 Estructura salarial se establece como tal, con carácter general y mínimo, el especificado para cada uno de los grupos profesionales de la columna nº. 5 del anexo nº. 1 de la tabla salarial del Convenio (salario base, pagas extras (junio/diciembre), complemento pagas extras (junio/diciembre), paga extra beneficios).

34.2 Los salarios base fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento del trabajo de sesenta (60) puntos Bedaux o a su equivalente en los otros sistemas de remuneración por incentivos que pudieran tener implantados las empresas. De no contarse con ninguno de estos, se entenderá por rendimiento normal -a efectos de lo que prevé el presente artículo- el de un operario de capacidad normal.

Capítulo segundo

Complementos salariales

Artículo 35

Plus de antigüedad

35.1 A partir del 1 de enero 1995 no se generará más tiempo de antigüedad a efectos de su retribución por este plus, quedando desde esta fecha formalmente derogado entre las partes el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del sector.

Paralelamente, la antigüedad acreditada por los trabajadores en 31 diciembre 1994 les será compensada con la percepción del denominado Complemento personal sustitutorio (C.P.S.) en las condiciones que a continuación se especifican.

35.2 El inicial importe en pesetas de este complemento, que no podrá ser minorado en el futuro bajo ningún concepto -y que se mantendrá convertido en su contravalor en euros-, se determinará por aplicación del porcentaje señalado en la escala del epígrafe siguiente sobre el salario base diario o mensual -de la tabla salarial revisada de 1994- que corresponda a la categoría profesional ostentada a 31 de diciembre del mencionado año.

Este concepto se percibirá tanto en las doce (12) mensualidades ordinarias como en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y en la participación en beneficios.

35.3 La tabla de conversión del anterior plus de antigüedad en el nuevo complemento personal sustitutorio (CPS), se ha confeccionado teniendo en cuenta el número de años completos de antigüedad acreditados por los trabajadores a 31 de diciembre de 1994, partiendo de un mínimo de uno (1) y hasta un máximo de veinticinco (25) años computables, de conformidad con el siguiente escalado:

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
01	00,50
02	01,00
03	01,50
04	02,00
05	05,00
06	05,50
07	06,00
08	06,50
09	07,00

CVE-DOGC-B-17356024-2018

10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	12,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	17,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	22,00
25	25,00

35.4 El Complemento personal sustitutorio (CPS) tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará -a cada trabajador que lo acredite- a título exclusivamente individual.

Artículo 36

Plus de asistencia y puntualidad

36.1 Las empresas abonarán por este concepto a su personal la cantidad especificada para cada grupo profesional en el anexo 3 de la tabla salarial del Convenio, más un diez por ciento (10%) del Complemento personal sustitutorio (CPS) que pueda tener mensualmente acreditado, si procede.

36.2 Este plus se devengará por periodos mensuales, escalonando su pérdida -por faltas injustificadas- de la siguiente manera:

36.2.1 En la primera (1ª) falta, un diez por ciento (10%).

36.2.2 En la segunda (2ª) falta, un veinte por ciento (20%) más.

36.2.3 En la tercera (3ª) falta, un treinta por ciento (30%) más.

36.2.4 A la cuarta (4ª) falta, el cuarenta por ciento (40%) restante.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera (1ª) falta injustificada de puntualidad del mes.

36.3 Por su parte, no tendrán la consideración de faltas de puntualidad o asistencia, a los efectos de la percepción de este plus, las originadas por alguno de los siguientes supuestos, siempre que haya justificación

CVE-DOGC-B-17356024-2018

suficiente:

36.3.1 Asistencia a la visita tanto del médico de familia como de los especialistas de la Seguridad Social.

36.3.2 Permiso o licencia por intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, o por nacimiento o adopción de hijos.

36.3.3 Cumplimiento de funciones de carácter sindical para los cargos representativos.

36.3.4 Comparecencia a citaciones judiciales o gubernativas -incluidas la obtención y renovación del DNI- y asistencia a exámenes correspondientes a estudios oficiales -con inclusión del obligatorio para la obtención del permiso de conducir.

36.3.5 Disfrute de los periodos reglamentarios de vacaciones.

Artículo 37

Plus de falta de incentivos

37.1 Las empresas que no tengan adoptado ningún sistema de remuneración por incentivos, abonarán a su personal un plus compensatorio la cuantía será el especificado para cada grupo profesional en el anexo nº. 2 de la tabla salarial del Convenio.

37.2 No se causará derecho al devengo de este plus de no conseguirse el rendimiento normal a que se alude en el anterior artículo 35.2.

Artículo 38

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana -a menos que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se acuerde la compensación de este trabajo con descansos- tendrán una retribución específica consistente en el abono de un plus, la cuantía será la determinada para cada grupo profesional del anexo nº. 4 de la tabla salarial del Convenio.

Artículo 39

Gratificaciones extraordinarias

39.1 El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a percibir dos (2) gratificaciones extraordinarias anuales el importe está fijado en las columnas nº. 2 y 3 del anexo nº. 1, más el complemento personal sustitutorio (CPS) cuando corresponda.

39.2 El módulo de cálculo establecido en el epígrafe anterior no es aplicable a las empresas que abonen ya estas gratificaciones a salario real.

39.3 Estas gratificaciones se harán efectivas los días 22 de junio y 22 de diciembre de cada año -o el día hábil inmediatamente anterior a los mencionados, caso de ser festivos.

Artículo 40

Participación en beneficios

Todo el personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por el Convenio tendrá derecho a una participación en beneficios en proporción a las retribuciones que haya percibido durante el año natural, de acuerdo con las normas que a continuación se especifican:

40.1 La participación en beneficios será la establecida en la columna nº. 4 del anexo nº. 1 más el complemento personal sustitutorio (CPS) cuando corresponda en cada caso.

40.2 El trabajador que hubiera ingresado o cesado durante el año y prestado servicios un mínimo de treinta (30) días -consecutivos o no-, tendrá derecho a la participación en beneficios de acuerdo con las cantidades

CVE-DOGC-B-17356024-2018

percibidas por estos conceptos en el periodo de que se trate.

40.3 El periodo de devengo coincidirá con el año natural y la liquidación tendrá que practicar y ser satisfecho su importe dentro de los seis (6) meses siguientes al término de lo mismo, no obstante lo cual en 31 de marzo los trabajadores podrán solicitar la percepción de una cantidad a cuenta que no exceda al cincuenta por ciento (50%), aproximadamente.

Artículo 41

Premio de vinculación

Las empresas abonarán por este concepto a sus trabajadores el importe correspondiente a una (1) gratificación extraordinaria de junio o diciembre los meses en que, exactamente, cumplan treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) o cincuenta (50) años de antigüedad a su servicio.

Capítulo tercero

Indemnizaciones y anticipos

Artículo 42

Dietas

En caso de desplazamiento del personal por cuenta de la empresa, se abonará:

Año 2017: el importe de la dieta cumplida será de 51,59€ y/o el importe de la media dieta será de 25,80€.

Año 2018 y 2019: El concepto de la dieta completa y/o de la media dieta se incrementarán según lo que establece el artículo 46 del Convenio.

Capítulo cuarto

Normas sobre aplicación e inaplicación del incremento retributivo

Artículo 43

Aplicación

43.1 Los importes señalados para cada concepto retributivo en la tabla salarial del Convenio se entienden brutos y referidos a la cumplimentación de la total jornada laboral prevista, por el que de no ser este el caso - por cualquier causa que sea- su cálculo se efectuaría proporcionalmente.

43.2 La tabulación del plus de asistencia y puntualidad (artículo 37), del plus de falta de incentivos (artículo 38) y del plus de nocturnidad (artículo 39) posibilitará, de ahora en adelante, la negociación diversificada de los diferentes conceptos retributivos de Convenio, modificando así la incidencia relativa de cada uno de ellos en la total estructura salarial.

Si no se llega a acuerdo expreso de las partes en este sentido, la evolución futura de estos tres (3) pluses contemplará una variación porcentual igual en la que se pacte para el salario base de Convenio (artículo 35.1).

43.3 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 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 que corresponda.

Artículo 44

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Inaplicación condiciones de trabajo

44.1 Las condiciones establecidas en el Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, en todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

44.2 Sin perjuicio del anterior, por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo que afecten en las materias reguladas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

44.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir una representación a una comisión designada, de acuerdo con lo que dispone el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

44.4 El acuerdo tiene que ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación tendrá que determinar las nuevas condiciones de trabajo a percibir por los trabajadores de esta empresa, estableciendo, si ocurre y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia cabe a la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

44.5 En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o, si procede arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo quinto

Actualización retributiva

Artículo 45

Tratamiento retributivo año 2017

45.1 Las tablas y anexos salariales, así como, los importes de las dietas, medias dietas y complemento ex categoría profesional, se incrementarán con 1,70%. Este incremento se realizará sobre los importes percibidos y vigentes a 31 de diciembre 2016, una vez incluido el 0,30% de la revisión salarial del referido año 2016.

45.2 Cláusula de revisión para el año 2017

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC), establecido con carácter general para el conjunto nacional español por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre 2017 un incremento superior al 1,70% con respecto a la cifra que resultara del mencionado IPC a 31 de diciembre 2016, la diferencia resultante si es el caso, se tiene que tener en cuenta como a base de cálculo para determinar los incrementos salariales para el año 2018, si bien no se devengará el pago de atrasos. Esta diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2017.

Artículo 46

Tratamiento retributivo años 2018 y 2019

46.1 Año 2018: las tablas y anexos salariales, así como, los importes de las dietas, medias dietas y complemento ex categoría profesional, se incrementarán con el 1,80%. Este incremento se realizará sobre los importes percibidos y vigentes en 31 diciembre 2017.

46.2 Año 2019. Las tablas y anexos salariales, así como, los importes de las dietas, medias dietas y complemento ex categoría profesional, se incrementarán con el 1,90%. Este incremento se realizará sobre los importes percibidos y vigentes en 31 diciembre 2018.

Artículo 47. Cláusula de revisión para los años 2018 y 2019

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC), establecido con carácter general para el conjunto nacional español por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre 2019 un incremento superior al

CVE-DOGC-B-17356024-2018

3,70% (correspondiendo a la suma del 1,80%, incrementos ambos de los años 2018 y 2019) con respecto a la cifra que resultara del mencionado IPC a 31 de diciembre 2017, la diferencia resultante en su caso, se tiene que tener en cuenta como a base de cálculo para determinar los incrementos salariales para el año 2020, si bien no se devengará el pago de atrasos. Esta diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2018.

Título quinto

Mejoras sociales

Artículo 48

Ayuda escolar

48.1 Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se abonará por este concepto la suma de ciento ochenta (180,00) euros anuales brutos por cada hijo en edad escolar, entendiéndose por tal el periodo comprendido entre el ingreso en la guardería y la fecha de que se cumplan los dieciséis (16) años de edad, siempre que se acredite su matriculación en un centro de enseñanza autorizado, requisitos todos ellos que se tendrán que justificar completamente por los interesados. Cualquier divergencia de interpretación que pueda producirse se someterá a la Comisión paritaria del Convenio.

48.2 El pago de la expresada suma podrá efectuarse de una sola vez los meses de septiembre y octubre-o prorrateado por mensualidades, a criterio de la empresa.

48.3 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

48.4 Cuando se cumplan los 16 años una vez iniciada el curso escolar (septiembre-junio) y la empresa haya optado por el pago mensual, se continuará su abono hasta la finalización del mencionado curso escolar (junio del año en curso).

Artículo 49

Ayuda por hijos con capacidad diferente

49.1 Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio se abonará por este concepto la suma de cien (100,00) euros mensuales brutos por cada hijo con capacidad diferente oficialmente reconocido como tal y por el cual se estén percibiendo prestaciones a efectos de la Seguridad Social, requisitos todos ellos que se tendrán que justificar completamente por los interesados.

49.2 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

Artículo 50

Ayudas por incapacidad permanente y defunción

50.1 Las empresas garantizarán a su personal la percepción de la suma de quince mil (15.000,00) euros brutos en los siguientes supuestos:

50.1.1 Incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja definitiva del trabajador a la plantilla de la empresa.

50.1.2 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

50.1.3 Gran invalidez.

50.1.4 Muerte.

50.2 Los diferentes grados de incapacidad mencionados en el epígrafe anterior se tienen que encontrar legalmente reconocidos de conformidad con la normativa vigente de la Seguridad Social.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

Artículo 51

Ayuda por jubilación

A todos los efectos, queda suprimido a futuro este concepto desde la fecha de entrada en vigor del XVIº Convenio, el 30 de junio del 2005.

Título sexto

Disposiciones diversas

Capítulo primero

Principio de igualdad y no discriminación

Artículo 52

Formalización

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido a los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir -por vía normativa, incluso- en la superación de los negativos que se encuentran en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o desprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Capítulo segundo

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 53

Vigilancia de la salud

53.1 Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

53.2 Para eso, estará expresamente en lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como en las otras normas concordantes o de desarrollo.

Artículo 54

Piezas de trabajo

54.1 Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos (2) equipos de ropa de trabajo al año, entendiéndose por tales los integrados, básicamente, por mono, o bata, o chaqueta/pantalones, o camisa/pantalones, o asimilables y calzado de seguridad, según las normas de uniformidad acordadas por la Dirección.

54.2 Estos equipos tendrán que ser entregados antes del día 30 de junio de cada año.

Artículo 55

Mejora de prestaciones

CVE-DOGC-B-17356024-2018

55.1 Las empresas abonarán a su personal el sesenta por ciento (60%) de la base reguladora de IT durante los tres (3) primeros días de la primera baja médica del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

55.2 Asimismo, las empresas complementarán las prestaciones económicas que tienen que abonar por accidente de trabajo hasta el cien por cien (100%) de la base reguladora, en los siniestros ocurridos dentro de la jornada laboral, ya sea al centro de trabajo o fuera de lo mismo ejerciendo tareas encomendadas por la propia empresa-, si como consecuencia de estos accidentes se producen lesiones que requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario. Aquellos accidentes de trabajo, o enfermedad profesional, que no requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario, se complementarán hasta el 100% de la base reguladora a partir del undécimo día de baja, (11) incluido, hasta el alta médica.

Capítulo tercero

El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Artículo 56

Planteamiento general

56.1 Como concreción también de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, a la vez que, para contemplar la Ley Orgánica de igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que aquel comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación -artículo 14 de la Constitución Española - o el de intimidad -artículo 18.1 de la misma -, ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona -artículo 10.1 de la citada norma fundamental .

Asimismo, se insta en los agentes económicos y sociales a promover e implementar planes de igualdad, de acuerdo con la Ley Orgánica de referencia, o si no, medidas conducentes a evitar las desigualdades. Mención y concreción con tratamiento específico del acoso sexual.

56.2 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 otros, 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, por la cual 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, por lo cual 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 puede requerir que esta representación esté presente en todo el procedimiento.

En las actuaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicando todas las diligencias que se consideren conducentes a la aclaración de los hechos ocurridos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante lo mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente 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 encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción de acuerdo con la calificación establecida en el régimen disciplinario.

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

CVE-DOGC-B-17356024-2018

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 pueden adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin detrimento de sus condiciones laborales.

Capítulo cuarto

Derechos sindicales

Artículo 57

Crédito horario

57.1 Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a qué en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo que prevé el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, los delegados de personal o miembros del Comité de empresa pueden acordar la acumulación de las mencionadas horas entre integrantes de una misma candidatura sindical, comunicándolo previamente por escrito a la empresa.

57.2 Los representantes sindicales que participen tanto en la Comisión deliberadora como en la de Interpretación y Seguimiento del Convenio, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa afectada por el mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su tarea como negociadores.

Artículo 58

Facilitación de medios materiales a la representación legal de los trabajadores (RLT)

Los equipamientos mínimos con que tendrán que contar los locales eventualmente puestos por la empresa a disposición de la RLT -en los términos que prevé el artículo 81 del Estatuto de los trabajadores- serán los siguientes:

58.1 Mesa o mesas de trabajo suficientes para reunir en torno a ellas a todos los miembros de la RLT.

58.2 Sillas, al número correspondiente.

58.3 Un armario con llave, adecuado para guardar libros, archivos, documentos y cualquiera otro material o utensilios de la RLT.

58.4 Una mesa auxiliar con un terminal de ordenador (CPU, pantalla, teclado, ratón, altavoces y otros elementos accesorios del puesto, en función de su configuración concreta) y una impresora, que serán también facilidades para la empresa, junto con su mantenimiento periódico. El software mínimo proporcionado estará integrado por un paquete office estándar. Se dispondrá también de una dirección de correo electrónico y una salida a Internet limitada a las tareas de su representación, básicamente dirigida a contactar con la empresa, sus trabajadores, las organizaciones sindicales presentes en la propia RLT, la Administración Laboral y la Jurisdicción Social.

Artículo 59

Delegados sindicales

59.1 Con el fin de potenciar la interlocución con las organizaciones sindicales y los trabajadores a ellas afiliados, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de personal propio de entre ciento veinticinco (125) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores, ambos incluidos, las secciones sindicales que se constituyan de acuerdo con lo que prevé la LOLS podrán escoger a uno (1) delegado sindical

CVE-DOGC-B-17356024-2018

especial, que tendrá que ser necesariamente uno de los miembros del Comité de empresa elegidos en su candidatura.

59.2 Este delegado, que simultaneará pues sus funciones representativas unitarias con las sindicales, dejará de serlo:

59.2.1 Si causa baja en el Comité de empresa, por cualquier causa que sea.

59.2.2 Si abandona las filas de la organización sindical en la lista que fue elegido y pasa a integrarse en cualquier otra o se convierte en independiente.

59.3 Las funciones y garantías de este delegado serán las previstas en la LOLS, excepto en el crédito horario retribuido específicamente concedido para la cumplimentación de su tarea como tal, que será de cuatro (4) horas mensuales, el cómputo se tiene que llevar de forma independiente al del crédito que le corresponda como miembro del Comité de empresa, no siendo acumulables uno y otro.

Capítulo quinto

Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 60

Tribunal Laboral de Cataluña (TLC)

60.1 Con carácter general, las partes han acordado la potenciación de su utilización como marco alternativo para la solución -por vía de mediación, conciliación o, si procede- de los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan suscitarse en el sector.

60.2 Más en concreto, las partes han convenido la sumisión expresa a los procedimientos de conciliación y mediación y arbitraje del TLC para la resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en los ámbitos de aplicación del Convenio, así como para la de los individuales no expresamente excluidos del conocimiento de este Tribunal, y eso a los efectos de lo que establecen los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social

Capítulo sexto

Disposiciones finales

Artículo 61

Bilingüismo

A nivel de empresa, se articularán asimismo las oportunas medidas, como la doble redacción de avisos, notas, comunicaciones... etc.

Pactos complementarios

Primero

Comisión de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar, en sus ámbitos respectivos, medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las

CVE-DOGC-B-17356024-2018

personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como primeras medidas en esta línea de trabajo, se han acordado por las partes las siguientes:

Que sus propias representaciones, a nivel de Comisión deliberadora, Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio, o cualquier otra que se puedan establecer en el futuro, tiendan efectivamente a la paridad de integrantes de uno y otro sexo.

Que lo mismo pase con las candidaturas que se presentan a las elecciones sindicales, procurando alternar hombres y mujeres en las listas para fomentar la igualdad de sexos en la configuración final de las RLT.

En la configuración y desarrollo de las iniciativas tendentes a la consecución de esta igualdad real de géneros, se tendrán especialmente en cuenta las recomendaciones que puedan plantearse desde las secretarías de la mujer de las organizaciones firmantes, el Instituto Català de la Dona y otros foros similares.

A este efecto, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión de igualdad que se constituya en cada momento en el ámbito del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Segundo

Comisión para la prevención de riesgos laborales

Con el fin de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el sí del Convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los empresarios y a los trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, a cada empresa.

Asimismo entendemos que la cultura preventiva tiene que llegar, en la medida del posible, a la correcta gestión del medio ambiente.

Por todo ello:

Acuerdan: formar parte de la Comisión de Industria de prevención de riesgos laborales que se constituya a nivel autonómico.

Tercera

Comisión para la formación

A todos los efectos, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión para la formación que fue constituida en el ámbito del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Cuarta

Comisión paritaria de la clasificación profesional

Se acuerda la constitución de una Comisión paritaria específica sobre la clasificación profesional para garantizar la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del nuevo Acuerdo de clasificación profesional, basado en divisiones funcionales y grupos profesionales.

La Comisión paritaria de clasificación estará formada por 12 miembros: 6 representantes de la UPM, 3 de CCOO y 3 de UGT.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la empresa y la RTL en la aplicación de la Clasificación profesional, se tendrá que someter en primera instancia a esta Comisión paritaria, la cual tendrá que resolver las consultas realizadas en un plazo no superior a 30 días, desde la fecha en que tenga conocimiento de la misma.

Las discrepancias que no se hayan podido resolver en el seno de la Comisión paritaria se tienen que someter al trámite de conciliación, mediación y, si procede arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

La Comisión paritaria de clasificación profesional, se reunirá tantas veces sean necesarias, con el fin de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales.

A efectos de notificación a la Comisión paritaria sobre Clasificación profesional, tiene su domicilio a: Unión Patronal Metalúrgica, en Vía Layetana, 32 – 4ª – 08003 de Barcelona.

Anexo nº. 0

Descripción de los factores y funciones que definen la pertenencia a un grupo y nivel profesional

Criterios generales

1. La clasificación profesional se ha establecido atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores; es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada división varios grupos profesionales con diferentes funciones y especialidades profesionales. Con este sistema se sustituye la antigua clasificación basada en categorías profesionales, tomando estas como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.
2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.
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 sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores, siempre se tendrá en cuenta que no se pierdan derechos: a la dignidad, al empleo efectivo, a la formación, al reciclaje y a la promoción en el empleo.
4. La estructura de encuadre profesional del Convenio colectivo para la industria metalográfica de Cataluña consta de tres divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios) que están subdivididos, al mismo tiempo en grupos profesionales. Por lo tanto, cada puesto, tendrá que ser adscrito a una división funcional y a un grupo determinado.
5. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán estar las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su medida y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.
6. 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.
7. 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:

Directivos y técnicos

Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada calificación 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 económica- contable, coordinar tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

Operarios

CVE-DOGC-B-17356024-2018

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 tareas de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Descripción de los factores que definen la pertenencia a un grupo profesional.

Los factores que a continuación se enumeran son determinantes y por lo tanto definen la pertenencia a cada uno de estos grupos.

A. Conocimientos

Para la valoración se tiene que tener 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 estos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Para la valoración se tiene que tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Para la valoración se tiene que tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el ejercicio de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad

Para la valoración se tiene que tener 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

Para la valoración se tiene que tener 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

La valoración de este factor 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. Así como el espacio y las condiciones en que se tienen que desarrollar las tareas del puesto encomendado.

Descripción de los grupos profesionales

La descripción de los diferentes grupos es la siguiente:

Grupo 1

Criterios generales: se incluyen en este nivel a las personas que 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

CVE-DOGC-B-17356024-2018

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

Formación: titulación universitaria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

Ejemplos: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, según el tamaño de la empresa:

1. La elaboración de la planificación, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada.
2. La responsabilidad del desarrollo de tareas informáticas, procesos y sistemas. El mantenimiento y el establecimiento de estructuras y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
3. Tareas de Dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con un elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídica-laboral y fiscal, compras, recursos humanos, personal, etc.
4. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
5. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
6. Responsabilidad y Dirección de la explotación del sistema informático y/o de redes locales de servicios informáticos, sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
7. Tareas de Dirección total de la gestión comercial de la empresa.
8. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo comportar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
9. 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.

Grupo 2

Criterios generales: se incluyen en este nivel los puestos con un alto grado de exigencia en los factores 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 o con mando sobre ellos.

Formación: titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Tareas: En este Nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos homogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento sujeto a la supervisión directa de una persona de nivel superior (calidad, administración, asesoría jurídica-laboral y fiscal, compras, recursos humanos, área de salud laboral, personal, etc.).
2. Tareas de Dirección de la gestión comercial de la empresa, con amplia responsabilidad sobre un segmento de mercado o sector geográfico delimitado.
3. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con cierto grado de iniciativa dentro de su campo, desarrolladas bajo supervisión de una persona de nivel superior, pudiendo comportar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa (investigación, definición de procesos industriales, etc.).
4. Tareas preparatorias y/o formativas previas al empleo de un puesto de nivel superior.
5. 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 menores dimensiones de la empresa aconsejen a tales agrupaciones.

Grupo 3

Criterios generales: se incluyen en este nivel a las personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: equiparable a un ciclo formativo de grado medio o superior (CFGM o CFGS) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas complejas de toda clase de proyectos, incluidos de R+ D + I, 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.
2. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores, 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.
3. Tareas bajo supervisión de índole técnica, administrativa, de responsable de laboratorio, de organización, de gestión de compras o de aprovisionamiento de bienes complejos.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de todo un turno o de una unidad de producción, que tengan que ser secundadas por uno o varios supervisores del nivel inferior.
5. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
6. Tareas técnicas administrativas o de organización que consisten en la responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, comportando la responsabilidad de inmediata intervención dentro del proceso productivo, y puede tener personal a su cargo.
7. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos a partir del plan contable y presupuestos de la empresa.
8. Tareas técnicas del área de seguridad y salud de la empresa, realizadas bajo la supervisión de un directivo o técnico de nivel superior.

Grupo 4

Criterios generales: se incluyen en este nivel aquellas personas que realizan trabajos de ejecución autónoma, de cierta complejidad, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y pudiendo tener mando jerárquico.

Formación: equiparable a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión.

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (impresión, electrónica, troquelaje y matricería, montaje, soldadura, electricidad, etc....).
2. Tareas que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que sean secundadas por uno o varios trabajadores del grupo inferior.
3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican

CVE-DOGC-B-17356024-2018

amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, comportando la responsabilidad de inmediata intervención dentro del proceso productivo, puede tener personal a su cargo.

4. Tareas que consisten en la responsabilidad total en la programación, supervisión, preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de impresión, offset, serigrafía, huecogrado, flexografía, tipografía e impresión en general, puede tener personal a su cargo.

5. Tareas de regulación automática escogiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, costalero el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...).

6. Tareas de supervisión, de personal y de su trabajo final, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior como: toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y recambios, tanto durante el proceso productivo como después de acabadas, basándose en planos, tolerancias, composiciones, aspecto y normas de utilización con alto grado de decisión en la aceptación, así como las tareas administrativas y de laboratorio.

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

8. Tareas de traducción y atención de comunicaciones personales con alta confidencialidad, y suficiente dominio de al menos dos idiomas extranjeros, así como la utilización de programas específicos.

9. Tareas de venta y comercialización de productos, con autonomía en la negociación sujeta a supervisión.

10. Tareas de coordinación y administración de ventas y de comercialización de productos que requieran de una cierta autonomía para la definición de precios, condiciones de crédito, entrega, etc.

11. Tareas de planificación logística, coordinación y administración de compras y aprovisionamiento, con autonomía para la ejecución práctica de estas tareas.

12. Tareas de coordinación de contabilidad, facturación y administrativa en general, con autonomía para la ejecución práctica de estos cometidos, puede tener personal a su cargo.

13. Tareas de atención al cliente en materia de calidad, aportando in situ propuestas de solución ante las incidencias que puedan surgir, y basándose en la documentación y datos de calidad de producción elaborados por personal de calidad clasificado en niveles inferiores

Grupo 5

Criterios generales: se incluyen en este nivel las personas que, realizan trabajos técnicos, administrativos u operativos, calificados dentro de su especialidad, que exigen habilidad y conocimientos profesionales adquiridos por una intensa y acreditada práctica, por medio de un aprendizaje metódico. Estas tareas se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más calificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación, puede tener personal a su cargo.

Formación: equiparable a ciclo formativo de grado medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión.

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico superior, aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, a partir de datos facilitados por un técnico superior.

2. Tareas de elaboración y actualización de la documentación técnica, seguimiento de los procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo, análisis de aspectos técnico- productivos para la mejora continua, a partir de la información facilitada por un técnico superior.

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

4. Tareas que consisten en la preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de impresión, offset, serigrafía, huecogrado, flexografía, tipografía e impresión en general, puede tener personal a su cargo.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

5. Tareas en jefes de barnizado, cuando se tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre lata, aluminio u otros materiales y para efectuar la reserva así como amplios conocimientos sobre el proceso de barnizado que permitan el control de este proceso.
6. Tareas consistentes en controlar la calidad del proceso de producción y del producto, asegurando documentalmente la trazabilidad, integrando la información y elaborando certificados de calidad concertada si es el caso, puede tener personal a su cargo.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, comportando la responsabilidad de inmediata intervención dentro del proceso productivo, actuando normalmente bajo la supervisión de un operario, de nivel superior.
8. Tareas de administración de ventas y de comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica diferente de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
9. Tareas de administración de compras y aprovisionamiento, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
10. Tareas de contabilización, facturación y coordinación administrativa en general, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
11. Tareas de fotógrafo retocador, montador-insolador, maquinistas, etc.... con capacitación suficiente para preparar y operar con una máquina de producción, con amplios conocimientos en el manejo de ordenadores, programas de tratamiento de imágenes, vectoriales, de diseño gráfico, pruebas de ensayo con procesos químicos o manuales y pruebas en prensa manual con procedimientos offset.
12. Tareas de cierta complejidad de mantenimiento y reparación así como de preparación de operaciones en máquinas convencionales que comporten el autocontrol del producto elaborado.
13. Tareas consistentes en la contabilización de los materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio en toda la fábrica, siendo encargado despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y de gestionar su distribución en las diferentes dependencias de los almacenes, y registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactar y remitir en las oficinas las relaciones correspondientes.
14. Tareas de conducción de camiones de carga superior a 3.500 kg, actualmente requiriendo el carnet de conducir de clase C.
15. Tareas consistentes en la coordinación de personal del nivel inferior.

Grupo 6

Criterios generales: se incluyen en este nivel aquellas personas que, realizan trabajos dentro de su especialidad, que exigen de una habilidad y conocimiento profesional, adquirido por su experiencia, por medio de un aprendizaje metódico. Personas que, con iniciativa y con subordinación a personas de otros niveles superiores, efectúan operaciones administrativas, operativas o de apoyo especializado. Personas que realizan funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: equiparable, a un ciclo formativo de grado medio (CFGM), o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión por medio de un aprendizaje.

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de conducción de turismos o furgonetas, con capacidad de carga de hasta 3.500 kg, actualmente requiriendo el carnet de conducir de clase B.
2. Tareas consistentes en la organización de materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio en toda la fábrica, preparando y despachando los pedidos en los mismos, recibiendo las mercancías, distribuyéndolas en las diferentes dependencias de los almacenes, y registrando el movimiento de material durante la jornada.
3. Tareas de administración general, en cualquier departamento de la empresa, bajo supervisión de una

CVE-DOGC-B-17356024-2018

persona de nivel superior.

4. Conducción de carretillas de siete o más toneladas y conducción de máquinas suspendidas en vacío, de elevación, de carga, de arrastre, etc.... (Grúas puente, grúas de pórtico, etc....).

5. Tareas de asistencia especializada a mecánicos, electricistas, electrónicos, impresores, offset, serigrafía, de barnizado... etc., así como las realizadas durante el periodo de formación o aprendizaje, que requieran supervisión de un profesional de nivel superior.

6. Tareas de control de la calidad de producción realizando inspecciones y clasificaciones con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando por cualquier medio los resultados de su inspección.

Grupo 7

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un periodo de adaptación.

Formación: formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas básicas administrativas, en cualquier departamento o sección de la empresa, de mecanografía, archivo, registro, atención telefónica o similar, basándose en órdenes concretas de un superior.
2. Conducción de carretillas elevadoras de menos de siete toneladas.
3. Tareas de verificación en las áreas de calidad y producción consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medida directa ya establecidos (calibres, galgas, etc....), de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y después de conjuntos o subconjuntos, anotando o indicando su adecuación, o no a estos patrones.
4. Tareas que requieren conocimientos eléctricos o mecánicos básicos para el mantenimiento en producción de una línea o grupo de máquinas, actuante bajo instrucciones concretas y supervisión de un operario de nivel superior.
5. Tareas que exijan la regulación, puesta a punto y manejo de: cuadros, máquinas, indicadores y plafones no automáticos, siempre bajo supervisión y responsabilidad de un superior.
6. Tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental como mantenimiento o vigilancia de máquinas motrices, o las determinativas de un proceso de fabricación.

Grupo 8

Criterios generales: se incluyen en este nivel a las personas que, realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni experiencia, excepto un periodo mínimo de adaptación.

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

Tareas: en este nivel se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos, incluyendo la inspección visual básica del producto.
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 encargos, pedidos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

6. Tareas de tipo manual que comportan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tabla de conversión			
Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Titulado grado superior		
2	Titulado grado medio		
3	Delineante-Dibujante proyectista de primera Maestro encargado Jefe de organización	Jefe de primera Administrativo	
4	Delineante- Dibujante proyectista de segunda Técnico de organización	Jefe de segunda Administrativo Oficial de primera especial	Encargado de Sección Oficial de primera especial
5	Delineante- Dibujante proyectista 3ª	Oficial de primera	Oficial de primera
6		Oficial de segunda	Oficial de segunda Almacenero
7		Auxiliar de oficina Telefonista/ordenanza	Oficial de tercera Portero Especialista de primera Especialista de segunda

CVE-DOGC-B-17356024-2018

8		Auxiliar de fábrica Guarda y sereno
---	--	--

Anexo nº 7

Régimen disciplinario

Artículo 1

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 en los representantes legales de los trabajadores y, si procede, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de esta afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
 4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.
- En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
 6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, de acuerdo con lo que prevé 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 de este Acuerdo.

Artículo 2

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o a la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día en el trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o, si procede, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia en el trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haber podido hacerlo.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos 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 sea responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de manera inadecuada 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.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o a 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 comportar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 3

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o a la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada en el trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Habrá bastante con una sola falta en el trabajo, cuando esta afecte al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para hasta diferentes de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo utilizado en esta utilización pueda inferir un desistimiento o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas tienen que establecer mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de estos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y todo por breve tiempo, si a consecuencia de eso se ocasiona un perjuicio a la empresa y/o la plantilla.
- f) La falta de limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente haya existido 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 quienes se depende orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea a causa de un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha de lo mismo, siempre que de eso no se derive perjuicio grave para la empresa o comportara 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 la utilización para usos propios o ajenos de los utensilios, 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 diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de con respecto a la intimidad o dignidad de las personas en 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 a pesar de ser ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y

CVE-DOGC-B-17356024-2018

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 este incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 4

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o a la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada en el trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro puesto.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entiende que existe infracción laboral, cuando encontrándose baja al trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier clase 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 de eso se ocasiona un grave perjuicio a la empresa, en la plantilla, pusiera en grave peligro la seguridad o fuera 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 peleas, los maltratos 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, revelando a personas u organizaciones ajenas en la misma, cuándo se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de eso se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya existido sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se depende orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implica un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, a menos que comporte riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea a causa de 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, degradando, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se tiene que proteger la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de lo mismo. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esta 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, directamente o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso tenga alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona asediada.

CVE-DOGC-B-17356024-2018

o) El acoso en razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradando, 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 este incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

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

Artículo 5

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 veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 6

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 7

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 otros, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera tipos de 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, por la cual se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas

CVE-DOGC-B-17356024-2018

materias, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo cual 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 puede requerir que esta representación esté presente en todo el procedimiento.

En las actuaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicando todas las diligencias que se consideren conducentes a la aclaración de los hechos ocurridos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante lo mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente a la intimidad y la 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 encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción de acuerdo con 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 pueden adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin detrimento de sus condiciones laborales.

Anexo 1						
Salario						
		Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Grupo Profesional	División Funcional	Salario Convenio €/ mes	Pagas Extras Junio / Dic	Complemento Pagas extras Junio / Dic	Paga extra Beneficios	Total año 2017 €/ año
1	Técnicos	2038,69	2038,69	278,99	2854,16	31953,74
2	Técnicos	1504,51	1504,51	205,88	2106,32	23581,04
3	Técnicos	1500,99	1500,99	205,38	2101,39	23526,04
	Empleados					
4	Técnicos	1404,67	1404,67	189,96	1966,54	22011,84
	Empleados					
	Operarios					
5	Técnicos	1311,65	1311,65	179,47	1836,31	20558,36
	Empleados					
	Operarios					
6	Empleados	1204,04	1204,04	164,49	1685,65	18871,18
	Operarios					
7	Empleados	1146,64	1146,64	154,80	1605,30	17967,85
	Operarios					

CVE-DOGC-B-17356024-2018

8	Operarios	1078,58	1078,58	147,58	1510,01	16905,21
---	-----------	---------	---------	--------	---------	----------

Anexo 2		
Plus carencia de incentivos		
		Columna 1
Grupo Profesional	División funcional	€/Mes
1	Técnicos	407,74
2	Técnicos	300,90
3	Técnicos	300,20
	Empleados	
4	Técnicos	280,93
	Empleados	
	Operarios	
5	Técnicos	262,33
	Empleados	
	Operarios	
6	Empleados	240,81
	Operarios	
7	Empleados	229,33
	Operarios	
8	Operarios	215,72

Anexo 3		
Plus asistencia y puntualidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/mes
1	Técnicos	203,87
2	Técnicos	150,45
3	Técnicos	150,10
	Empleados	

CVE-DOGC-B-17356024-2018

4	Técnicos	140,47
	Empleados	
	Operarios	
5	Técnicos	131,17
	Empleados	
	Operarios	
6	Empleados	120,40
	Operarios	
7	Empleados	114,66
	Operarios	
8	Operarios	107,86

Anexo 4		
Plus nocturnidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/día
1	Técnicos	27,18
2	Técnicos	20,06
3	Técnicos	20,01
	Empleados	
4	Técnicos	18,73
	Empleados	
	Operarios	
5	Técnicos	17,49
	Empleados	
	Operarios	
6	Empleados	16,05
	Operarios	
7	Empleados	15,29
	Operarios	

CVE-DOGC-B-17356024-2018

8	Operarios	14,38
---	-----------	-------

Anexo 5				
Horas extraordinarias				
		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grupo profesional	División funcional	€/ hora	€/ h nocturna	€/ hora festiva
1	Técnicos	21,61	22,69	23,77
2	Técnicos	15,96	16,75	17,55
3	Técnicos	15,91	16,71	17,51
	Empleados			
4	Técnicos	14,89	15,64	16,38
	Empleados			
	Operarios			
5	Técnicos	13,93	14,62	15,32
	Empleados			
	Operarios			
6	Empleados	12,76	13,40	14,03
	Operarios			
7	Empleados	12,17	12,77	13,38
	Operarios			
8	Operarios	11,46	12,03	12,60

Anexo 6			
Flexibilidad			
		Columna 1	Columna 2
		Regularización Flexibilidad	Bolsa horaria
Grupo	División Final	€/ hora bruto	€ hora bruto
1	Técnicos	21,02	8,76
2	Técnicos	15,51	6,46

CVE-DOGC-B-17356024-2018

3	Técnicos	15,48	6,45
	Empleados		
4	Técnicos	14,41	6,03
	Empleados		
	Operarios		
5	Técnicos	13,52	5,63
	Empleados		
	Operarios		
6	Empleados	12,42	5,18
	Operarios		
7	Empleados	11,82	4,93
	Operarios		
8	Operarios	11,12	4,63

Dieta: 51,59€

Media dieta: 25,80 €

(17.356.024)