



RESOLUCIÓ de 11 de febrer de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Sector Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Sector Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats de Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT), el dia 22 de desembre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Sector Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XX CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA (2025-2027)

CAPITULO PRELIMINAR

Artículo Preliminar 1. *Determinación de las Partes*

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

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

Preliminar 2. *Eficacia*

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

CAPITULO I Normas Estructurales

Artículo 1. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE se corresponda con los establecidos en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Se adjuntan como anexo 12).

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

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

Artículo 3. *Ámbito Personal*

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

Sección 2ª

Cláusulas de Garantía

Artículo 4. *Entrada en Vigor y Duración*

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2025 y su duración, que será de tres años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre del año 2027.

Artículo 5. *Denuncia y Revisión*

A partir del día 31 de diciembre de 2027, el convenio colectivo quedará automáticamente denunciado y deberá constituirse la Comisión Negociadora que se reunirá en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

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

Sección 3ª

Respeto a lo Convenido

Artículo 6. *Respeto a lo Convenido*

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

Sección 4ª

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Constitución*

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

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

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

Artículo 8. *Composición*

La Comisión Paritaria del convenio estará compuesta por:

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

Las diferentes partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores o asesoras, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a cuatro por parte (2 por cada organización sindical y 4 por parte de la organización empresarial).

Artículo 9. *Domicilio*

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

Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

Las personas trabajadoras y las empresas podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

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

Artículo 10. *Competencias*

Son competencias específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

10.1 Interpretación del convenio.

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

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

10.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

10.5 Excepcionalmente y sólo en supuestos especiales, esta comisión podrá ejercer funciones negociadoras con potestad de modificar el texto del convenio durante su vigencia, siempre que se respeten las reglas de legitimación para formar parte de la comisión negociadora a la fecha de modificación del convenio, en conformidad con lo previsto en el artículo 86.1 del ET y la doctrina dimanante de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

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

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

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (MVPT) elaborado por la comisión de las personas técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya, (TLC), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria del convenio; el referido 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.

10.8 Intervenir en los procedimientos establecidos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 11. *Procedimiento*

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

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

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

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

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

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

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

12.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando concurren las causas en las materias establecidas con carácter general en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

12.3 En los supuestos de inexistencia de representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se aplicará el mecanismo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para determinar qué interlocutores tienen que intervenir ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas, así como el orden y las condiciones de intervención.

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

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

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

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Sección 1ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 13. *Norma General*

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

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

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos las personas afectadas y dotadas de suficiente publicidad.

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

La representación legal de los trabajadores/as velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 14. *Facultades de la Dirección*

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

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores/as, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores/as.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34.1.d.del propio convenio.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

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

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

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

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

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

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

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

Artículo 15. *Obligaciones de la Dirección de Empresa*

Son obligaciones de la Dirección de empresa:

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

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

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

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

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

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

Sección 2ª

Sistema y Métodos de Trabajo

Artículo 16. *Norma General*

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

16.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la

cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

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

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

Artículo 17. *Momentos*

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

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

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

Artículo 18. *Racionalización*

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

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

Artículo 19. *Simplificación*

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

Artículo 20. *Análisis de Rendimientos*

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

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

Artículo 21. *Normalización de Tareas*

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

Artículo 22. *Plantillas*

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

Artículo 23. *Valoración de Puestos*

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

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

Artículo 24. *Adaptación a los Puestos de Trabajo*

La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

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

Artículo 25. *Revisión de Tiempos*

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal o 120 en los sistemas LMS (MTM) en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de las personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- g) Por acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores/as.

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

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

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

Artículo 26. *Rendimiento Normal o Mínimo, Habitual y Óptimo*

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 90 de la escala LMS (MTM), al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de una persona retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km. por hora, durante toda su jornada.

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

Rendimiento óptimo es el 133, 120, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de una persona normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3ª

Clasificación Profesional

Artículo 27. *Norma General*

27.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en Grupos Profesionales, consta de 7 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Personal Técnico, Empleado y Operario, por lo tanto, cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndose asignar el salario de Grupo establecido para el mismo.

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

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

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

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

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

27.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 14, que incluye la Parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

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

CAPITULO III

Sección 1ª

Contratación y Empleo

Artículo 28. *Contratación*

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

Artículo 29. *Modalidades*

Se estará a lo establecido, mientras dure su vigencia, en el Capítulo IV, del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), con las especificaciones que se detallan a continuación:

a) Contratos a tiempo parcial

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

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

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

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

Las horas extraordinarias realizadas en los supuestos del artículo 35.3 del TRET, por las personas contratadas a tiempo parcial, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

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

b) Jubilación especial a los 64 años de edad

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

c) Empresas de Trabajo Temporal

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

Sección 2ª

Trabajo a distancia y Teletrabajo

Artículo 30. Trabajo a Distancia / Teletrabajo

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regulará por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

- Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

En concepto de gastos derivados del teletrabajo, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente, las empresas abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de 1,64€ por cada día de trabajo efectivo a jornada completa, mantenido en cualquier caso aquellas mejoras que se apliquen en las empresas. En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional. Dicha cantidad será revalorizable anualmente de acuerdo con los incrementos pactados en el Convenio. (Ver anexo 13).

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios bajo esta modalidad, relacionadas anteriormente.

Sección 3ª

Período de prueba y ceses

Artículo 31. *Período de Prueba*

Se estará a lo establecido en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, con las especificaciones que se detallan a continuación:

31.1 Período de prueba.

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

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

31.2 Duración.

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

- Grupo 1 y 2: hasta seis meses.
- Grupo 3: hasta dos meses.
- Grupo 4 y 5: hasta un mes.
- Grupo 6 y 7: hasta 15 días.

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

31.3 Derechos y obligaciones.

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

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

31.4 Resolución o desistimiento del contrato.

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

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

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

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

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

31.5 Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 32. Ceses

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

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

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

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

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

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

Sección 4ª **Movilidad**

Artículo 33. Ascensos

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

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

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

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

Artículo 34. Movilidad Funcional

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas*

Se regirá por lo establecido en los Arts. 42 al 45 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal en cualquiera de los supuestos allí regulados.

Sección 5ª

Subrogación Mantenimiento

Artículo 36. *Subrogación Mantenimiento*

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

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 75.000 habitantes.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos Puerto y Aeropuerto
- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública.
- Empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión o instaladoras de gas

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

Segundo. Este derecho de subrogación afectará exclusivamente al personal que se encuentre en alguna de las dos situaciones siguientes:

1. Las personas trabajadoras deberán llevar prestando servicios en la empresa al menos dos años antes de producirse el cambio entre la empresa saliente y la empresa entrante.
2. En los supuestos de contratación pública, la subrogación afectará al número de personas trabajadoras que se establezca en el pliego de condiciones del órgano administrativo de contratación.

Tercero. Quedarán excluidas de la subrogación aquellas personas trabajadoras que se encuentren en las siguientes situaciones:

1. Se excluye de la subrogación al personal directivo, así como las personas jubiladas parciales y a sus relevistas.

2. Se establece expresamente que aquellas personas trabajadoras que, en el marco de su relación laboral con la empresa saliente se encuentren en situación de jubilación parcial y hayan efectuado ya toda su jornada acumulada en el momento de la subrogación, habiendo finalizado su prestación efectiva de servicios, no serán objeto de subrogación por parte de la empresa adjudicataria. La empresa cesante será la única responsable de cualquier obligación derivada de la relación laboral con este trabajador, eximiendo expresamente a la empresa entrante de cualquier responsabilidad presente o futura en relación con la persona trabajadora en jubilación parcial.

Cuarto. La empresa cesante en el servicio deberá entregar de manera fehaciente con 15 días hábiles de antelación a la finalización de la contrata a la empresa entrante y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras la relación de las personas trabajadoras que pretenda subrogar. En el caso de que no existiera, se comunicará individualmente a la plantilla afectada por la subrogación.

Asimismo, en el plazo indicando anteriormente, la empresa saliente deberá aportar a la empresa entrante, la siguiente documentación relativa a las personas trabajadoras que pretenda subrogar:

- Documentación justificativa de adscripción a la contrata.
- Certificado de los organismos competentes de estar al corriente de pago de la Seguridad Social, de las primas de accidentes de trabajo y de las obligaciones tributarias.
- Copia de las doce últimas nóminas o recibos salariales mensuales.
- Copia de las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT) y de los Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC), de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras a subrogar.
- Copia del Informe de Datos de Cotización de la Seguridad Social de las personas trabajadoras a subrogar.
- Relación de las personas trabajadoras a subrogar, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones, retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos, sus importes y justificación en el caso de no venir recogidos estos conceptos en el convenio colectivo de aplicación, y todos los convenios, acuerdos o pactos en vigor.
- Copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten a las condiciones laborales de las personas trabajadoras a subrogar.
- Copia de los contratos de trabajo, sus prórrogas y cláusulas adicionales a los mismos.
- Documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, incluidos los cursos de formación en esta materia.
- Copia del último reconocimiento médico en el que figure la aptitud, no aptitud o aptitud con limitaciones y, en este último supuesto, cuáles son.
- Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre la persona trabajadora (reducción de jornada, maternidad/paternidad, lactancia, excedencias, adaptación de jornada, etc.).

CAPITULO IV

Condiciones Económicas

Sección 1ª

Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 37. *Compensación*

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso.

Sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en la Cláusula Transitoria 2ª de este Convenio.

Artículo 38. *Garantía “Ad Personam”*

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

38.1 Complemento “Ex Vinculación”

Las cantidades percibidas en concepto de complemento “ex vinculación”, por aquellas personas trabajadoras que a 31.12.95 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y, por tanto, hubiesen consolidado a 01.01.96, el referido complemento en los términos establecidos en la Cláusula Transitoria Segunda del Convenio 1996 – 2000, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

38.2 Complemento “ex jefe de equipo”

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellas personas trabajadoras que a 31.12.1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento “Ad Personam”, denominado Complemento “ex jefe de equipo”. Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo 9 del presente Convenio.

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

38.3 Complemento “ex categoría profesional”

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.99 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento “Ad Personam”, denominado Complemento “ex categoría profesional”. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo 8 del presente Convenio.

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

Artículo 39. *Absorción*

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

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

Sección 2ª

Retribución Mínima

Artículo 40. *Norma General*

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

Artículo 41. *Retribución Salarial: Años 2025, 2026 y 2027*

Año 2025: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “Ad Personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o muerte, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial año 2025

Año 2026: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “Ad Personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o muerte, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial año 2026

Año 2027: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos “Ad Personam” ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o muerte, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial año 2027

Artículos 42. *Retribución Contratos Formativos*

42.1. Contratos para la formación y el aprendizaje.

La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución para las personas contratadas para la formación y el aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y que percibirán su importe por 14 mensualidades:

- Año 2025:

	Período de Contrato	Salario / convenio euros/mes	Pagas extras euros / paga	Total año 2025
Formación	C. Formación 1er año	1184,00	1184,00	16.576,00
Y	C. Formación 2do año	1184,00	1184,00	16.576,00
Aprendizaje	C. Formación 3er año	1184,00	1184,00	16.576,00

- Año 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

42.2. Contratos de trabajo en prácticas.

Para los contratos celebrados en esta modalidad, se fija para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario convenio establecido en anexo 2 del Convenio, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los Trabajadores ni al SMI.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, las personas contratadas con esta modalidad percibirán el 85% del anexo 2 del Convenio, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los Trabajadores ni al SMI.

42.3. Contratos de formación en alternancia

La retribución de las personas con contrato de formación en alternancia será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La celebración de esta modalidad contractual respetará lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, vigente a partir del 30/03/2022.

La retribución para las personas con contrato de formación en alternancia de 1º y 2º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y que percibirán su importe por 14 mensualidades:

- Año 2025:

	Período de Contrato	Salario / convenio euros/mes	Pagas extras euros / paga	Total año 2025
Formación	C. Formación 1er año	1.184,00	1.184,00	16.576,00
En Alternancia	C. Formación 2do año	1.184,00	1.184,00	16.576,00

- Año 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

42.4. Contratos para la obtención de la práctica profesional

Para los contratos celebrados en esta modalidad, se fija como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario convenio establecido en anexo 2 del Convenio (salario convenio nuevo ingreso). En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 43. *Garantía Salarial*

Si se constatará oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que, a 31 de diciembre de 2027, la suma de las inflaciones de los años 2025, 2026 y 2027 fuese superior al 10,00%, para el conjunto de dichos años, se efectuará una revisión técnica sobre las tablas salariales de 2027, sin efectos retroactivos y aplicable a partir de 1 de enero de 2028, consistente en aplicar a dichas tablas la diferencia entre el 10'00% y el exceso sobre la cifra puesta de manifiesto por el INE.

Todo ello sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en la Disposición Transitoria 3ª de este Convenio.

Artículo 44. *Valor Hora Ordinaria*

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna núm. 3, anexo 1) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo 3, según la siguiente fórmula:

- Año 2025:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto anual (columna núm. 3, anexo 1)}}{(1750 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

- Año 2026:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto anual (columna núm. 3, anexo 1)}}{(1746 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

- Año 2027:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto anual (columna núm. 3, anexo 1)}}{(1742 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

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

Artículo 45. *Salario Convenio*

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

Salario Convenio Nuevo Ingreso. Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de las personas a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales (anexo 2). No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

Sección 3ª

Otras Retribuciones. Primas e Incentivos

Artículo 46. *Reglas Generales*

Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux, 90 de la escala LMS (MTM) o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

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

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

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

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

Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria primera), quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Salario Convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 47. *Pluses de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos*

Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 4.

La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando la persona trabajadora realice este servicio y no exceda la media jornada. Superada ésta se abonará en su totalidad.

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

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

La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 48. *Plus de Trabajos Nocturnos*

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

Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.

Artículo 49. *Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad*

Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna 2 del anexo número 1.

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

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

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

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

Artículo 50. *Horas Extraordinarias*

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

La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo 3 incrementado con el 5% y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10%.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que tanto, la Dirección de empresa como la totalidad de las personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

En el supuesto de que una empresa aplique la flexibilidad, se recomienda que en una misma sección y para la ejecución de las mismas funciones, no coincida la flexibilidad consistente en la reducción de la jornada diaria de algunas personas trabajadoras con la realización de horas extraordinarias por parte de otras personas trabajadoras, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 51. *Primas e Incentivos*

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 46.6 del Convenio), calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 4% con efectos de 1 de Enero del año 2025, calculándose los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 2024, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales, 120 en los sistemas de LMS o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas, de conformidad con lo arriba expuesto, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, para el año 2025, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

Tabla de Primas a Rendimiento Óptimo			
Grupos	División Funcional	euros	Total euros
5	Operarios/as	0,12	3,04
6	Operarios/as	0,11	2,97
7	Operarios/as	0,11	2,94

Artículo 52. *Valor Salarial*

Ambas representaciones manifiestan que el Salario total resultante a nivel del grupo profesional 7 para el año natural de 2025 queda establecido en 26.909,39€, resultante de multiplicar el salario convenio por catorce mensualidades.

Para el año natural 2026 queda establecido en 27.716,68€ y para el año natural 2027 queda establecido en 28.548,18€.

Artículo 53. *Uso de Coche Particular*

Si dentro del horario de actividad laboral, la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, la empresa le abonará una compensación económica de, como mínimo, 0,19€ por kilómetro.

**CAPITULO V
Tiempo de Trabajo**

**Sección 1ª
Jornada y Calendario**

Artículo 54. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, 2025, 2026 y 2027 la jornada laboral se fija en:

- Año 2025: 1750 horas de trabajo efectivo.
- Año 2026: 1746 horas de trabajo efectivo.
- Año 2027: 1742 horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 55. *Suplencias por Causas Internas o Sobrevenidas*

Con la finalidad de adecuar los desajustes temporales de empleo disponible, derivados de la ausencia de personas trabajadoras, como consecuencia de situaciones de enfermedad o accidente, permisos y licencias, la Dirección de la empresa puede disponer que esta ausencia sea cubierta por otra persona trabajadora de la empresa, que se encuentre en el mismo turno de trabajo, que no esté de vacaciones ni en el disfrute de ningún permiso y que preferentemente, no necesite periodo de tiempo de formación y adaptación, para ocupar el puesto de trabajo.

Para ello, la empresa debe comunicarlo a la persona designada para cubrir la ausencia, y de manera simultánea a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con un preaviso no inferior con el efectuado por la persona trabajadora sustituida en la empresa.

Durante la suplencia, la persona trabajadora tendrá que prestar sus servicios laborales en las mismas condiciones de trabajo en que lo hacía la persona sustituida, sin que eso constituya modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas dispondrán de un máximo de noventa días laborables por trabajador en el año natural, independientemente del número de personas trabajadoras que sean necesarias para atender los desajustes temporales de empleo disponible, cada uno de los días laborables mencionados se trasladará anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras en el primer trimestre del año natural siguiente.

Artículo 56. *Absentismo*

Para dar cumplimiento al deber laboral establecido en el artículo 5, e) del Estatuto de los Trabajadores las empresas podrán instar a la RLPT la negociación de planes de reducción de absentismo (medidas de mejora en relación con el entorno y el ambiente de trabajo, actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución teniendo en consideración posibles medidas de conciliación de vida familiar y laboral, y otras acciones) teniendo en cuenta que ambas partes se registrarán por el criterio básico de buscar la minoración de los efectos que genera el absentismo.

Artículo 57. *Registro de Jornada*

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, que pudiera establecerse.

El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por decisión del empresario en caso de no llegarse a ningún acuerdo. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en nuestra normativa laboral vigente al respecto.

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a consulta directa y podrán tomar conocimiento de dicho registro.

Artículo 58. *Servicio de Retén y Guardia*

La Dirección de la empresa por necesidades técnicas, organizativas, de producción o por requerimiento contractual por terceros, podrá implantar un servicio de guardia y/o retén.

A estos efectos se entenderá por servicio de retén y por servicio de guardia lo dispuesto en los dos números siguientes:

1. Se entiende por servicio de retén el asignado a la persona trabajadora que comporta estar localizable fuera de su jornada laboral, pudiendo administrar su tiempo, dedicarse a sus necesidades e intereses personales, sin que se le exija permanecer en un lugar concreto y sin perjuicio de la obligación, en caso de ser contactado, de cumplir el compromiso de atender las llamadas de la empresa, sin plazo predeterminado para realizar la prestación de trabajo correspondiente.

Por su naturaleza, el servicio de retén no se considera como tiempo de trabajo, siéndolo únicamente el tiempo de trabajo efectivo dedicado a la realización de la prestación de trabajo requerida. No obstante, la adscripción al servicio de retén deberá tener una compensación económica que se denominará “servicio retén”.

2. Se entiende por servicio de guardia el tiempo durante el cual una persona trabajadora además de estar localizable, la empresa le indica dónde ha de estar y le obliga a un tiempo de respuesta inmediato determinado para acudir a las instalaciones del centro de trabajo o dónde, o cómo tenga que desarrollar su actividad.

Este tiempo será considerado de trabajo efectivo a los efectos de su retribución.

A las personas trabajadores que presten servicios de guardia se les garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas.

Todo ello, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en la Disposición adicional 2ª de este Convenio.

Artículo 59. *Calendario*

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

Sección 2ª

Flexibilidad

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

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 61 del presente Convenio.

Artículo 60. *Flexibilidad Estructural*

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

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

Artículo 61. *Flexibilidad Coyuntural*

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

Para ello, las empresas previa información escrita a la Representación Legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, en la que constará la causa, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará por escrito a las personas afectadas su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

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

Si llegado el final del periodo de regularización el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización artículo 61" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20% del valor de la hora ordinaria (anexo 3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

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

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

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

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para la persona afectada, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50% del valor de la hora ordinaria (anexo 3) por hora trabajada en dichos días.

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

Sección 3ª

Vacaciones

Artículo 62. *Vacaciones*

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

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

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

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

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

62.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, teniendo en cuenta también aquellos otros conceptos de naturaleza salarial. El cálculo se realizará teniendo en cuenta la media de las cantidades percibidas en los 11 meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones.

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

Sección 4ª

Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Artículo 63. Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Con la finalidad de facilitar la aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1. Dicha solicitud está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.
2. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.
3. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.
4. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.
5. La eventual negativa de la empresa a la solicitud será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

Sección 5ª

Derecho a Intimidad en Entorno Digital y Desconexión Digital

Artículo 64. Derecho de las Personas Trabajadoras a la Intimidad en Relación con el Entorno Digital y la Desconexión

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las distintas perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/as deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

El empleador/a podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos.

b) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el artículo 64 del ET. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

c) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes legales, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores/as, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

CAPITULO VI

Permisos y Excedencias

Artículo 65. *Permisos Especiales Retribuidos*

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

a bis) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días continuos o discontinuos

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b ter) Un día natural más por acompañamiento en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. En el caso de los apartados b bis) y b ter), si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) (sic) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante.

Para su utilización, y con dicha finalidad, la persona trabajadora será responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

j) Se establece un permiso retribuido de 12 horas/año, de libre disposición, que se podrá disfrutar por horas, o en jornada completa, debiendo preavisar la persona trabajadora con 7 días naturales.

Su utilización se pactará de común acuerdo entre la empresa y la persona solicitante.

En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

Tras la denegación, el trabajador/a con un nuevo preaviso de 7 días naturales comunicará a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado, que en ningún caso podrá coincidir con puentes o añadirse al periodo de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 66. *Acumulación de Horas para Cuidado del Lactante*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas para el cuidado del lactante menor de un año hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija, salvo pacto entre las partes.

Este derecho es extensible a ambos progenitores, y será equivalente a no menos de 15 días laborables.

Artículo 67. *Permiso del Progenitor Distinto de la Madre Biológica*

Para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo, regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la Dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo inmediatamente posterior al parto a la adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

En el supuesto de que el otro progenitor, no tuviera la carencia suficiente de cotización a la Seguridad Social para disfrutar del permiso anteriormente descrito, la persona trabajadora gozará de un permiso retribuido de dos días, en caso de nacimiento de hijo/hija que se podrá ampliar hasta un día natural más, en caso de parto abdominal (cesárea).

Artículo 68. *Excedencias*

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

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

La persona trabajadora que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran incapacidad, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más personas de la misma familia prestando sus servicios en la empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 69. *Licencias*

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

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

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

Artículo 70. *Bajas por Enfermedad*

En los casos de baja por incapacidad temporal por enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que le reconozcan otras disposiciones legales, la persona trabajadora percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder 4 días cada año.

Artículo 71. *Visitas al Médico*

En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del "Servei Català de la Salut", si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo/a de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador/a presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a sus hijos/hijas menores de 12 años.

Artículo 72. *Accidentes de Trabajo*

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

A partir del 1 de enero de 2026, los accidentes con baja médica superior a 4 días se complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.

CAPITULO VII

Artículo 73. *Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales*

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

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

Por todo ello:

Acuerdan:

Primero

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

Segundo.

Los objetivos que se proponen son los siguientes:

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

Tercero.

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

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

Cada una de las partes designará a las personas para que les representen que en función de su estructura orgánica considere oportuno, con un máximo de 8 miembros en representación empresarial y 8 en representación sindical.

Cuarto.

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

Quinto.

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

Sexto.

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

Artículo 74. *Ropas de Trabajo y Calzado, en Casos Especiales*

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

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

74.3 Para las nuevas contrataciones de personal fijo que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada persona contratada dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

74.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a su plantilla, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar que, en función del momento del año, salvo casos especiales, será preferentemente de invierno o de verano.

74.5 El personal está obligado a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

Artículo 75. Paro por Riesgo Grave e Inminente de Accidente

De acuerdo con lo establecido en el apartado quinto, párrafo segundo, del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este último artículo el empresario/a no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la representación legal de éstas podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Este acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados/das de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida el órgano de representación del personal. El acuerdo deberá ser comunicado inmediatamente a la empresa y autoridad laboral, quienes, en 24 horas, deberán anular o ratificar la paralización pactada.

Artículo 76. Medidas Preventivas de Carácter Especial

Las personas que trabajan en horario nocturno y quienes trabajen en otros turnos en situación de aislamiento deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 77. Coordinación de Actividades Empresariales

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

La Dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad personas pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratas y subcontratas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estas personas de las normas de

Seguridad y Salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

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

La constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas que tendrá un máximo de 12 personas de los cuales 6 serán designadas por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales más representativas que organizan a las personas empleadas de dichas empresas de entre los delegados/as de Prevención de las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 78. Investigación de Accidentes de Trabajo

Ocurrido un accidente grave o muy grave, la Dirección de empresa lo comunicará sin demora a los Delegados/as de Prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales y el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, que estén vigentes, otorgan a los Representantes Legales de los Trabajadores/as en materia de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 79. Participación en la Elección y Funcionamiento de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

1. La Dirección de la empresa, con carácter previo a la contratación de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, ya sea por inicio de la actividad o por cambio de aquella, para la cobertura de las contingencias profesionales, lo comunicará por escrito a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

A tal efecto, la empresa notificará a la Representación Legal de los Trabajadores su intención, facilitando la información relevante sobre las diferentes opciones consideradas, incluyendo, como mínimo, el catálogo de servicios, las prestaciones adicionales ofertadas y los medios técnicos y humanos de cada entidad.

La Representación Legal de las personas trabajadoras dispondrá de un plazo de una semana para emitir un informe no vinculante donde podrá exponer sus valoraciones y recomendaciones. La empresa deberá acusar recibo de dicho informe y valorar su contenido antes de tomar una decisión definitiva, la cual será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

Si la RLPT, no emitiera el informe no vinculante en el plazo anteriormente señalado, se dará por evacuado dicho trámite.

2. Con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados/as de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

Fruto de esta evaluación los delegados/as de prevención podrán emitir un informe que pueda incluir, en su caso, una sugerencia a la empresa para el cambio de la entidad colaboradora fundamentando las razones para ello, debiendo la empresa dar respuesta a la citada sugerencia.

Artículo 80. Riesgos Psicosociales

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL y el artículo 57. del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos. Para ello las empresas utilizarán el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

**CAPITULO VIII
Salidas, Viajes y Dietas**

Artículo 81. Gastos de Viaje, Estancia y Manutención

81.1. Se consideran gastos de viaje, estancia y manutención aquellos que se produzcan con motivo de los desplazamientos de las personas trabajadoras para efectuar su trabajo en lugar distinto al habitual.

81.2. A efectos de la compensación de dichos gastos se tendrá en consideración lo siguiente, salvo acuerdo entre las partes:

1. Viaje

Si por necesidades de la empresa, la persona trabajadora ha de salir de viaje, percibirá el importe de éste.

2. Estancia

Cuando la persona trabajadora pernocte fuera de su domicilio el alojamiento con desayuno será facilitado por la empresa y a cargo de ésta.

3. Manutención

3.1. Media dieta

Si el desplazamiento se efectúa de forma tal que la persona trabajadora sólo tenga que realizar una comida principal fuera del municipio habitual de trabajo o de su municipio de residencia, percibirá media dieta.

3.2. Dieta completa

Si el desplazamiento se efectúa de forma tal que la persona trabajadora tenga que realizar las dos comidas principales fuera del municipio habitual de trabajo o de su municipio de residencia percibirá dieta completa.

3.3. Importes

- El importe de la media dieta y de la dieta completa será de 17,46€ y de 34,93€ diarios respectivamente, para el año 2025.
- El importe de la media dieta y de la dieta completa será de 17,98€ y de 35,98€ diarios respectivamente, para el año 2026.
- El importe de la media dieta y de la dieta completa será de 18,52€ y de 37,05€ diarios respectivamente, para el año 2027.

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por manutención en el desplazamiento sobrepasaran los importes establecidos, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de ésta, autorización y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.

81.3. Los importes percibidos en aplicación del apartado 77.2 corresponden a los gastos ordinarios de viaje, así como los de estancia y manutención en establecimientos de restauración y hostelería y, en consecuencia, tienen carácter compensatorio y no salarial, a modo de indemnización o suplido, de conformidad con la legislación fiscal vigente.

CAPITULO IX Prestación por Incapacidad o Muerte

Artículo 82. *Prestación por Incapacidad o Muerte*

82.1 Año 2025. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de incapacidad permanente, en grado de gran incapacidad, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 39.020,28€ o 27.229,33€ respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viudo/a o derechohabientes, percibirán la cantidad de 34.648,44€, también, a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 72.2 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta 15 días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) y/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

82.2 Año 2026. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de incapacidad permanente, en grado de gran incapacidad, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 40.190,89€ o 28.046,20€ respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 35.687,89€, también, a tanto alzado y en una sola vez.

82.3 Año 2027. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de incapacidad permanente, en grado de gran incapacidad, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 41.396,62€ o 28.887,59€ respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 36.758,53€, también, a tanto alzado y en una sola vez.

82.4. Las cantidades previstas en los apartados anteriores para los supuestos de incapacidad permanente, en grado de gran incapacidad, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, únicamente serán exigibles en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora en los diez días naturales posteriores a la recepción de la resolución del INSS extinga el contrato de trabajo.

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

CAPITULO X Derechos Sindicales

Artículo 83. *Derechos Sindicales de las Personas Trabajadoras*

83.1 Derechos sindicales de las personas trabajadoras.

83.1.1 Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

83.1.2 La persona trabajadora afiliada a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detracciones durante períodos de un año.

83.1.3 Las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

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

83.1.4 A las asambleas de las personas trabajadoras celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

83.2 De las secciones sindicales y de los delegados/as de las mismas.

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

- a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a las personas trabajadoras, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

83.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales estarán representadas por delegados/das sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

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

- De 250 a 750 personas trabajadoras: uno.
- De 751 a 2.000 personas trabajadoras: dos.
- De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

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

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

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.
- b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz, pero sin voto.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Ser informados sobre la movilidad del personal.
- e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de las personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

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

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

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

83.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.7.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) La representación legal de las personas trabajadoras podrá acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

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

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

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

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

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

CAPITULO XI **Bilingüismo**

Artículo 84. *Bilingüismo*

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

CAPITULO XII **Régimen Disciplinario**

Artículo 85. *Norma General*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal adjuntado como anexo 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XIII **Derecho Supletorio**

Artículo 86. *Prelación de Normas y Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, y en su caso el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, actualizado a 8 de septiembre de 2022, y demás disposiciones generales.

Artículo 87. *Tribunal Laboral de Catalunya*

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

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

CAPÍTULO XIV Política de Igualdad

Artículo 88. *Actuaciones en Materia de Igualdad*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Así mientras dure la vigencia y actual redacción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad se establecerán según se indica en el mismo, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

- Se establece la obligatoriedad de los Planes de Igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla.
- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 89. *Herramientas para la Elaboración de Planes de Igualdad*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, de conformidad con la legislación vigente, estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad y cuenten con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), utilizarán con carácter preferente las herramientas y guías técnicas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad para la elaboración del diagnóstico de situación (incluida la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo) y el diseño de dicho Plan.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, aquellas empresas que, en el momento de iniciar el proceso, ya hubieran constituido la comisión negociadora del Plan de Igualdad o tuvieran implementados sistemas propios de valoración de puestos de trabajo que, por su metodología, no se adecuen a las herramientas ministeriales, podrán utilizar dichos sistemas. En tal caso, la empresa deberá justificar motivadamente dicha decisión ante la RLT y, en todo caso, facilitará a esta toda la información y documentación necesaria para la correcta realización del diagnóstico y la posterior negociación del Plan, garantizando el pleno cumplimiento de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para aquellas empresas que, por carecer de RLPT, deban constituir la comisión negociadora con los sindicatos más representativos del sector, no será exigible la obligación de utilizar las herramientas ministeriales mencionadas en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 90. *Víctimas de Violencia de Género*

Además de lo establecido en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, las empresas y personas trabajadoras, afectadas por este convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y comunicarlo de forma fehaciente a la Dirección de la empresa.

Para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, en las empresas y de manera negociada con la Representación Legal de las personas trabajadoras, se acordará un Protocolo de actuación y de medidas para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, siendo de aplicación como mínimo, las siguientes:

- a) Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- b) Ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por este motivo, en los términos que se acuerden con la empresa.
- c) Posibilidad de elección preferente del turno de trabajo.

CAPÍTULO XV **Formación**

Artículo 91. *Formación*

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

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

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

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

(Continúa en la página siguiente)

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

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

Disposición Transitoria Segunda. *Compensación y Absorción*

Durante la vigencia de este Convenio, para los años 2025, 2026 y 2027, no operará la compensación y/o absorción.

Sin perjuicio que, todas las cantidades abonadas, en concepto de “a cuenta convenio” van a cuenta de las cantidades que correspondan por incrementos o cuantías que se especifican en Tablas Salariales con efectos desde 1 de enero de 2025.

Disposición Transitoria Tercera

Se establece una cláusula de garantía salarial del 100% de la diferencia existente entre el sumatorio de las inflaciones a 31 de diciembre (de años 2025, 2026 y 2027) y el importe total de los incrementos salariales en tablas durante los años del Convenio. El importe que resulte se hará efectivo directamente con efectos 1 de enero de 2028 y sin efectos retroactivos. Esta cláusula de garantía salarial es de naturaleza transitoria para el convenio 2025-2027.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

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

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

Disposición Adicional Segunda

Las empresas que a la entrada en vigor del artículo 58 Servicio de retén y guardia, de inicial regulación en el presente Convenio, tengan establecido un servicio de guardia o retén, se regirán por los pactos o acuerdos que tengan establecidos.

Disposición Adicional Tercera

El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2025, siendo exigible inmediatamente desde su firma y publicación definitiva en Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB).

(Continúa en la página siguiente)

Pactos Complementarios

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

Las partes firmantes del presente Convenio se ratifican en lo acordado en la reunión mantenida el 17 de septiembre de 2002, conjuntamente con la representación de las patronales de Tarragona, Lleida y Girona.

Pacto Complementario 2º. Observatorio Industrial Metal Catalunya

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

Pacto Complementario 3º. Inserción de Personas con Diversidad Funcional

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

- a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con diversidad funcional, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con diversidad funcional, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con diversidad funcional, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores.
- d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

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

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

La Dirección de empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores/as de la opción adoptada.

Pacto Complementario 4º. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de Actuación en el Entorno Laboral

La Dirección de la empresa manifiesta su compromiso con la prevención y actuación frente a las conductas que puedan suponer acoso sexual, por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual en cualquiera de sus manifestaciones, e informarán de la aplicación de este protocolo a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la persona presuntamente agresora, quedara fuera del poder de Dirección de la empresa, y la dirección de la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

1. Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

– Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

– Acoso sexual ambiental: Generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

– Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

– Ataques con medidas organizativas: juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades; poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; no asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes; negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída; órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.; amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada; manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona; negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

– Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento); ignorar la presencia de la persona; no dirigir la palabra a la persona o restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona; no permitir que la persona se exprese; eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

– Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: Amenazas y agresiones físicas, verbales, gritos y/o insultos; provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente; ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona; ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias; exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

– Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización; dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico; burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.

2. Procedimiento de actuación – Inicio del procedimiento

Para iniciar el procedimiento, se presentará una denuncia o reclamación ante cualquiera de los miembros de la comisión instructora, que se encargará de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse.

La comisión instructora estará formada de forma paritaria por dos personas en representación de la empresa y dos personas de la RLPT, en aquellas empresas en las que exista. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas

por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar, si fuera imprescindible, la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Una vez recibida la denuncia, la comisión instructora se reunirá en un máximo de 3 días laborables para dar inicio al procedimiento. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso se habilitará cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de la empresa la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente, de la misma, al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras u otra persona de su confianza (profesional), quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la Dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

El procedimiento será ágil, eficaz, y protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Este proceso no podrá tener una duración superior a diez días, salvo que, por su complejidad, por acuerdo de la comisión instructora, se pueda ampliar a cinco días más.

3. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, que se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

En aquellas empresas donde exista un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, éste mantendrá su vigencia por el período pactado. Una vez vencido este plazo, se estará a lo establecido en el presente pacto complementario.

Pacto Complementario 5º. Protocolo de Actuación contra la Discriminación y el Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género, características sexuales y diversidad familiar

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

- **Ámbito de aplicación y vigencia**

Estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. Las empresas que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cuenten con protocolos, planes o medidas en esta materia, mantendrán su vigencia, siempre que se adecuen a la legislación aplicable.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ellas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

- **Principios rectores y garantías del procedimiento**

- Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

– Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

– Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

– Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

– Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

– Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

- Composición

La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.

- Formación

Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género

- Incompatibilidades

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

- Funciones de la Comisión

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.

6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

7. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

- Medidas cautelares

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora puede solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

- Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la Denuncia y Asesoramiento

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género;
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación

La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de los medios de prueba que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la Dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento: La Dirección, mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

- Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Primero. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. Acceso al Empleo

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo. Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. Formación, Sensibilización y Lenguaje

La empresa, en colaboración con la Representación Legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los criterios mínimos establecidos en el RD 1026/2024.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTB fóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

- Baños y vestuarios

Cuando proceda, la empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.

Sexto. Permisos y Beneficios Sociales

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Séptimo. Régimen Disciplinario

Sujeto al Convenio colectivo estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector del Metal

- Régimen de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

- Faltas Leves

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

- Faltas Graves

La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.

Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
 2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
 3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
 4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
- Faltas Muy Graves

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

- Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT.

Pacto Complementario 6º: Jubilación Forzosa

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, acuerdan incluir como pacto complementario 6º, una cláusula de Jubilación forzosa, mediante la cual:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Todo ello, de conformidad con la legislación social vigente.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 14 DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 1. *Criterios Generales*

1.1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales, teniendo en cuenta los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

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

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

1.4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

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

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

- **Técnicos**

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

- **Empleados**

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

- **Operarios**

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

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

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

a) Conocimientos.

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

b) Iniciativa.

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

c) Autonomía.

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

d) Responsabilidad.

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

e) Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

f) Complejidad

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

Artículo 2. Cláusula de Salvaguarda

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual Convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en los relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

(Continúa en la página siguiente)

Clasificación Profesional

I. Grupo Profesional 1

○ Criterios Generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

○ Formación:

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

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el núm. 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Técnicos:

- Analistas de Sistemas (titulación superior)
- Arquitectos
- Directores de Áreas o Servicios
- Ingenieros
- Licenciados

○ Tareas

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

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

(Continúa en la página siguiente)

II. Grupo Profesional 2

○ Criterios Generales.

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

○ Formación:

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el núm. 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el núm. 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de Entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Técnicos:

- Titulados Superiores de Entrada
- ATS, DUE o Graduado en Enfermería
- Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
- Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
- Ingenieros Técnicos (Peritos)
- Titulados Grado medio.
- Graduados Sociales

○ Tareas

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

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

(Continúa en la página siguiente)

III. Grupo Profesional 3

○ Criterios Generales.

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

○ Formación:

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo núm. 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Técnicos:

- Analista Programador
- Delineante Projectista
- Dibujante Projectista

▪ Empleados:

- Jefes de Áreas o Servicios
- Jefes Administrativos

▪ Operarios:

- Contramaestre
- Jefe de Taller
- Maestro Industrial

○ Tareas

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

(Continúa en la página siguiente)

IV. Grupo Profesional 4

○ Criterios Generales.

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

○ Formación:

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Empleados

- Delineantes de 1ª
- Técnicos en general

▪ Operarios:

- Encargados
- Profesional de oficio especial

○ Tareas

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

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

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

(Continúa en la página siguiente)

V. Grupo Profesional 5

○ Criterios Generales.

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

○

○ Formación:

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficiales administrativos
- Oficiales de Laboratorio
- Oficiales de Organización
- Viajante

▪ Operarios:

- Chófer de camión
- Profesionales de Oficio de 1ª
- Profesionales de Oficio de 2ª

○ Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

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

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

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

16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

(Continúa en la página siguiente)

VI. Grupo Profesional 6

○ Criterios Generales

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

○ Formación

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Conserje
- Pesador - Basculero
- Telefonista

▪ Operarios:

- Conductor de máquina
- Chofer de Turismo
- Especialista
- Profesional de Oficio de 3ª

○ Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.).

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

(Continúa en la página siguiente)

VII. Grupo Profesional 7

○ Criterios Generales.

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

○ Formación:

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

▪ Empleados:

- Ordenanza
- Portero
- Vigilante
- Guardas jurados

▪ Operarios:

- Peón

○ Tareas

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

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

(Continúa en la página siguiente)

Observaciones a la Clasificación Profesional.

1. Titulados Superiores de Entrada

Agrupar a Titulados Superiores y Licenciados en general, de Entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

2. Categorías del personal de Diques y Muelles.

- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, Hombres -Rana, etc. quedaría encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.
- Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los/as trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

(Continúa en la página siguiente)

Tabla de Conversión

Grupos	División Funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
1	Arquitectos		
	Ingenieros Titulados S.		
	Licenciados		
2	Graduados Soc. en func.		
	Peritos Téc. - Ind.Fac.Min		
	Practicantes - ATS		
	Analista Informática		
3	Analista Programador	Contramaestre	Jefe 1º Adminis.
	Delineante Proyectista	Jefes de Taller	Jefe 2º Adminis.
	Dibujante Proyectista	Maestro Indust.en func.	
	Jefe de Laboratorio	Maestro de Taller	
	Jefe Organiz. 1º	Maestro 2º Taller	
	Jefe Organiz. 2º		
	Jefe de Secc. Lab.		
4		Encargados	Delineante 1ª
			Téc. Organización (1ª)
			Analista Lab. 1ª
			Maestro Enseñanza 1ª
			Práctico en Topografía
			Fotógrafo Video
5		Chófer de camión	Delineante 2ª
		Oficial de 1ª	Of. Administrativos 1ª
		Oficial 1ª Jefe de Equipo	Of. Administrativos 2ª
		Oficial de 2ª	Viajante/ Ex. de empresa
		Oficial 2ª Jefe de Equipo	Archivero - Bibliot.
			Técnico de Organiz. 2º
			Analista Laborat. 2º
			Maestro de enseñ. elem.
			Prog. Informática
			Grabador Perforista
6		Chófer de Turismo	Almacenero
		Especialista	Especialista Almacén
		Especialista Jefe de Equipo	Conserje
		Oficial de 3ª	Encargado de lista
		Oficial 3ª Jefe de Equipo	Pesador-Basculero
		Chofer de Motociclo	Telefonista
			Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotográfico
			Rep. de Planos
			Dependiente Eco.
			Manipulador Inform.
			Calcador
			Ordenanza
7		Peón	Portero
		Peón Jefe de Equipo	Guarda Jurado
			Vigilante

ANEXO 15 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según lo establecido en los artículos del 62 al 67 del Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los Servicios del Sector del Metal

Artículo 62. *Criterios Generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma 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, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

Artículo 63. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

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

Artículo 64. *Faltas Graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 65. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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

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

Artículo 66. *Sanciones*

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

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
- Despido

Artículo 67. *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.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 16

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAES)

Según lo establecido en el anexo 1 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal

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

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

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

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

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

26.52 Fabricación de relojes

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*

* Solamente *“la fabricación de soportes para disco duro”.*

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
- 30.91 Fabricación de motocicletas
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 31.02 Fabricación de muebles de cocina*
** Aquellos casos en los que sean de metal*
- 31.03 Fabricación de colchones

- 31.09 Fabricación de otros muebles*
** "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.*

- 32.11 Fabricación de monedas
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
- * Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos
- 33.12 Reparación de maquinaria
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
- 33.19 Reparación de otros equipos
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos*
- * Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
- 38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
- 38.31 Separación y clasificación de materiales
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados
- La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc.
- La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
- 39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
- * La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
- * En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles*
- * La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos*
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

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

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

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

** Solamente la instalación de carpintería metálica.*

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

Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

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

**Excluidas las actividades de venta.*

61.10 Telecomunicaciones por cable*

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

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.

61.30 Telecomunicaciones por satélite.

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.

62.03 Gestión de recursos informáticos*

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

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

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

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

**Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.*

71.20 Ensayos y análisis técnicos*

**Comprende ensayos, pruebas o certificaciones de maquinaria, de soldadura y piezas de unión, de nuevas tecnologías, de procesos industriales o de ITV.*

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*

Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

** Solamente la limpieza de maquinaria industrial.*

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

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

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

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

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*

*Cuando se trate de muebles y artículos metálicos

95.25 Reparación de relojes y joyería

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

**Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.*

(Continúa en la página siguiente)

Transcribimos el contenido completo del artículo 2 del Ámbito Funcional del IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE. 12 de enero de 2022).

Artículo 2 *Ámbito Funcional*

El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el sector del metal

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos. Incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorífugo, grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

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

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

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

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

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

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la venta, el CEM se aplicará a los trabajadores que realicen la actividad de mantenimiento y /o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio estatal están incluidas en el anexo I.

Los CNAE's recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

(Continúa en la página siguiente)

Anexo 6
Cláusula Transitoria

Tabla de Primas a Rendimiento Óptimo

Grupos	División Funcional	4,0% Euros	Total Euros
5	Operarios/as	0,12	3,04
6	Operarios/as	0,11	2,97
7	Operarios/as	0,11	2,94

Anexo 7
Complemento Ex - Vinculación

Los importes percibidos por las personas trabajadoras a 31.12.2024, como complemento "ex vinculación" se incrementarán con el 4%.

Anexo 9

Grupos	División Funcional: Operarios	Euros/mes
5	Ex-Jefe/a de Equipo	168,62
6	Ex-Jefe/a de Equipo	166,40
7	Ex-Jefe/a de Equipo	163,90

Anexo 11 Dietas	
	Euros
Dieta Completa	34,93
Media Dieta	17,46

Anexo 12 Valores de las Prestaciones Derivadas de Accidentes de Trabajo	
	Euros
Gran Incapacidad:	39.020,28
Incapacidad Permanente Absoluta:	27.229,33
Muerte:	34.648,44

Jornada

La jornada laboral para el año 2025 será de 1750 horas de trabajo efectivo.

Anexo 10 Importe Horas Extras, Regularización artículo 61 y Bolsa Horaria				
--	--	--	--	--

Grupo Profesional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festivo, Domingo y Nocturna	Hora Regularización artículo 61	Hora Bolsa Hora Recargo 50%
1	19,27	20,20	22,03	9,17
2	18,05	18,93	20,64	8,60
3	16,67	17,45	19,04	7,94
4	16,02	16,76	18,28	7,61
5	15,43	16,15	17,63	7,34
6	14,97	15,68	17,12	7,11
7	14,81	15,50	16,92	7,04

Anexo 13 Teletrabajo	
	Euros
Cada día efectivo de trabajo	1,64
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional	

Anexo 8	
Antiguas Categorías Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades

	Euros
Peritos/as Tec./as - Ind.Fac.Min	862,50
Practicantes/as – ATS	862,50
Analista Informática	862,50
Analista Programador	458,20
Persona Delineante Proyectista	136,88
Persona Dibujante Proyectista	136,88
Jefe/a de Laboratorio	646,32
Jefe/a Organiz. 1º	136,88
Jefe/a Organiz. 2º	7,36
Jefe/a de Taller	408,13
Jefe/a 1º Adminis.	458,20
Jefe/a 2º Adminis.	7,36
Encargados/as	152,92
Chofer o conductora de camión	80,78
Of. Administrativos/as 1ª	401,27
Viajante/ Expersona de empresa	401,27
Persona Prog. Informática	995,54
Chófer o conductora de Turismo	337,42
Persona encargada de almacén	342,93
Persona Conserje	337,42
Listero/a	104,83
Persona Aux.Tec. de Org.Cien.Trab.	151,82
Dependiente/a Eco.	49,48
Persona Ordenanza	199,31
Portero/a	199,31
Persona Guarda Jurado	193,81
Vigilante/a	199,32

TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2026 (Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2026)

Anexo 1

Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio euros/mes	Pagas Extras euros/mes	Total Año 2025 Euros/año
1	Técnicos/as	2578,30	2.578,30	36.096,26
2	Técnicos/as	2.416,11	2416,11	33.825,53
	Técnicos/as			
3	Operarios/as	2.228,93	2.228,93	31.204,96
	Empleados/as			
4	Operarios/as	2.141,52	2.141,52	29.981,26
	Empleados/as			
5	Operarios/as	2.063,39	2.063,39	28.887,38
	Empleados/as			
6	Operarios/as	2.002,25	2.002,25	28.031,59
	Empleados/as			
7	Operarios/as	1.979,76	1.979,76	27.716,67
	Empleados/as			

Anexo 4

Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos	
Jornada que supere la media jornada	7,91€ /día
Jornada que no exceda la media jornada	3,97€ /día

Anexo 2
Salario Convenio
Nuevo Ingreso

Duración Período de Adaptación	Salario Convenio euros/mes
12 primeros meses	2.126,94
12 primeros meses	2.045,14
9 primeros meses	1.963,34
9 primeros meses	1.881,52
6 primeros meses	1.799,72
6 primeros meses	1.717,93
3 primeros meses	1.636,10

Anexo 5

Trabajo Nocturno	
Para todos los grupos profesionales	1,23€ /hora

Anexo 3
Importe
Hora Ordinaria

Importe Hora Ordinaria	Importe Hora Ordinaria Nuevo Ingreso
18,91	15,59
17,71	15,00
16,35	14,40
15,70	13,80
15,14	13,20
14,69	12,61
14,51	12,00

Anexo 6
Cláusula Transitoria

Tabla de Primas a Rendimiento Óptimo

Grupos	División Funcional	3,0% Euros	Total Euros
5	Operarios/as	0,12	3,13
6	Operarios/as	0,11	3,06
7	Operarios/as	0,11	3,02

Anexo 7
Complemento Ex - Vinculación

Los importes percibidos por las personas trabajadoras a 31.12.2025, como, complemento "ex vinculación" se incrementarán con el 3%.

Anexo 9

Grupos	División Funcional: Operarios	Euros/mes
5	Ex-Jefe/a de Equipo	173,68
6	Ex-Jefe/a de Equipo	171,39
7	Ex-Jefe/a de Equipo	168,82

Anexo 11 Dietas	
	Euros
Dieta Completa	35,98
Media Dieta	17,98

Anexo 12 Valores de las Prestaciones Derivadas de Accidentes de Trabajo	
	Euros
Gran Incapacidad:	40.190,89
Incapacidad Permanente Absoluta:	28.046,21
Muerte:	35.687,89

Jornada

La jornada laboral para el año 2026 será de 1746 horas de trabajo efectivo.

Anexo 10 Importe Horas Extras, Regularización artículo 61 y Bolsa Horaria				
Grupo Profesional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festivo, Domingo y Nocturna	Hora Regularización artículo 61	Hora Bolsa Hora Recargo 50%
1	19,85	20,81	22,69	9,45
2	18,59	19,50	21,26	8,86
3	17,17	17,97	19,61	8,18
4	16,50	17,26	18,83	7,84
5	15,89	16,63	18,16	7,56
6	15,42	16,15	17,63	7,32
7	15,25	15,97	17,43	7,25

Anexo 13 Teletrabajo	
	Euros
Cada día efectivo de trabajo	1,69
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional	

Anexo 8	
Antiguas Categorías Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades

	Euros
Peritos/as Tec./as - Ind.Fac.Min	888,37
Practicantes/as – ATS	888,37
Analista Informática	888,37
Analista Programador	471,94
Persona Delineante Proyectista	140,99
Persona Dibujante Proyectista	140,99
Jefe/a de Laboratorio	665,71
Jefe/a Organiz. 1º	140,99
Jefe/a Organiz. 2º	7,58
Jefe/a de Taller	420,37
Jefe/a 1º Adminis.	471,94
Jefe/a 2º Adminis.	7,58
Encargados/as	157,51
Chofer o conductora de camión	83,20
Of. Administrativos/as 1ª	413,31
Viajante/ Expersona de empresa	413,31
Persona Prog. Informática	1025,40
Chófer o conductora de Turismo	347,54
Persona encargada de almacén	353,22
Persona Conserje	347,54
Listero/a	107,98
Persona Aux.Tec. de Org.Cien.Trab.	156,38
Dependiente/a Eco.	50,97
Persona Ordenanza	205,29
Portero/a	205,29
Persona Guarda Jurado	199,62
Vigilante/a	205,30

TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2027 (Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2027)

Anexo 1				
---------	--	--	--	--

Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio euros/mes	Pagas Extras euros/mes	Total Año 2025 Euros/año
1	Técnicos/as	2.655,65	2.655,65	37.179,15
2	Técnicos/as	2.488,59	2488,59	34.840,29
	Técnicos/as			
3	Operarios/as	2.295,79	2.295,79	32.141,11
	Empleados/as			
4	Operarios/as	2.205,77	2.205,77	30.880,70
	Empleados/as			
5	Operarios/as	2.125,29	2.125,29	29.754,00
	Empleados/as			
6	Operarios/as	2.062,32	2.062,32	28.872,54
	Empleados/as			
7	Operarios/as	2.039,15	2.039,15	28.548,17
	Empleados/as			

Anexo 4

Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos	
Jornada que supere la media jornada	8,15€ /día
Jornada que no exceda la media jornada	4,09€ /día

Anexo 2 Salario Convenio Nuevo Ingreso	
--	--

Duración Período de Adaptación	Salario Convenio euros/mes
12 primeros meses	2.190,75
12 primeros meses	2.106,49
9 primeros meses	2.022,24
9 primeros meses	1.937,97
6 primeros meses	1.853,71
6 primeros meses	1.769,46
3 primeros meses	1.685,18

Anexo 5

Trabajo Nocturno	
Para todos los grupos profesionales	1,27€ /hora

Anexo 3 Importe Hora Ordinaria	
--------------------------------------	--

Importe Hora Ordinaria	Importe Hora Ordinaria Nuevo Ingreso
19,47	16,06
18,24	15,45
16,84	14,83
16,17	14,21
15,59	13,59
15,13	12,99
14,95	12,36

Anexo 6
Cláusula Transitoria

Tabla de Primas a Rendimiento Óptimo

Grupos	División Funcional	3,0% Euros	Total Euros
5	Operarios/as	0,12	3,23
6	Operarios/as	0,11	3,15
7	Operarios/as	0,11	3,12

Anexo 7
Complemento Ex - Vinculación

Los importes percibidos por las personas trabajadoras a 31.12.2026, como complemento "ex vinculación" se incrementarán con el 3%

Anexo 9

Grupos	División Funcional: Operarios	Euros/mes
5	Ex-Jefe/a de Equipo	178,89
6	Ex-Jefe/a de Equipo	176,53
7	Ex-Jefe/a de Equipo	173,88

Anexo 11 Dietas	
	Euros
Dieta Completa	37,05
Media Dieta	18,52

Anexo 12 Valores de las Prestaciones Derivadas de Accidentes de Trabajo	
	Euros
Gran Incapacidad:	41.396,62
Incapacidad Permanente Absoluta:	28.887,59
Muerte:	36.758,53

Jornada

La jornada laboral para el año 2027 será de 1742 horas de trabajo efectivo.

Anexo 10 Importe Horas Extras, Regularización artículo 61 y Bolsa Horaria				
--	--	--	--	--

Grupo Profesional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festivo, Domingo y Nocturna	Hora Regularización artículo 61	Hora Bolsa Hora Recargo 50%
1	20,45	21,43	23,37	9,73
2	19,15	20,09	21,90	9,13
3	17,69	18,51	20,20	8,43
4	17,00	17,78	19,39	8,08
5	16,37	17,13	18,70	7,79
6	15,88	16,63	18,16	7,54
7	15,71	16,45	17,95	7,47

Anexo 13 Teletrabajo	
	Euros
Cada día efectivo de trabajo	1,74
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional	

Anexo 8	
Antiguas Categorías Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades

	Euros
Peritos/as Tec./as - Ind.Fac.Min	915,02
Practicantes/as – ATS	915,02
Analista Informática	915,02
Analista Programador	486,10
Persona Delineante Proyectista	145,22
Persona Dibujante Proyectista	145,22
Jefe/a de Laboratorio	685,68
Jefe/a Organiz. 1º	145,22
Jefe/a Organiz. 2º	7,81
Jefe/a de Taller	432,98
Jefe/a 1º Adminis.	486,10
Jefe/a 2º Adminis.	7,81
Encargados/as	162,24
Chofer o conductora de camión	85,70
Of. Administrativos/as 1ª	425,71
Viajante/ Expersona de empresa	425,71
Persona Prog. Informática	1056,16
Chófer o conductora de Turismo	357,97
Persona encargada de almacén	363,82
Persona Conserje	357,97
Listero/a	111,22
Persona Aux.Tec. de Org.Cien.Trab.	161,07
Dependiente/a Eco.	52,50
Persona Ordenanza	211,45
Portero/a	211,45
Persona Guarda Jurado	205,61
Vigilante/a	211,46

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

XX CONVENI COL·LECTIU PER A LA INDÚSTRIA SIDEROMETAL·LÚRGICA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA (2025-2027)

CAPÍTOL PRELIMINAR

Article Preliminar 1. *Determinació de les Parts*

Són parts signatàries del present Conveni Provincial, d'una banda, la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), en representació empresarial, i d'altra banda, la Federació de Comissions Obreres d'Indústria Catalunya (CCOO), i la Federació de Indústria, Construcció i Agro de UGT de Catalunya com a (UGT – FICA) representació sindical.

Ambdues representacions, sindical i empresarial, es reconeixen mútuament legitimació i representativitat per a la negociació del present conveni i per subscriure' l en els termes que consten.

Preliminar 2. *Eficàcia*

Atesa la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada pel que disposa el Títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions signants, el present Conveni tindrà caràcter d'obligat compliment en les relacions laborals per a totes aquelles empreses i persones treballadores compreses dins dels seus àmbits funcional, personal i territorial.

CAPÍTOL I Normes Estructurals

Article 1. *Àmbit Funcional*

El present conveni serà d'aplicació en aquelles empreses el CNAE de les quals es correspongui amb els establerts en el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (S'adjunten com a annex 16).

Article 2. *Àmbit Territorial*

El Conveni afecta tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. *Àmbit Personal*

Les condicions de treball aquí regulades afectaran totes les persones ocupades en les empreses incloses en els àmbits anteriors, llevat dels que exerceixin el càrrec de conseller en empreses que revesteixin la forma jurídica de societat o d'alta direcció o alta gestió en l'empresa, tret que en el contracte d'aquests últims facin referència expressa a aquest Conveni, cas en el qual els serà d'aplicació.

Secció 2a

Clàusules de Garantia

Article 4. *Entrada en Vigor i Durada*

El present Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de l'any 2025 i la seva durada, que serà de tres anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2027.

Article 5. *Denúncia i Revisió*

A partir del dia 31 de desembre de 2027, el conveni col·lectiu quedarà automàticament denunciat i s'haurà de constituir la Comissió Negociadora que es reunirà en el termini màxim d'un mes a partir de la finalització de la seva vigència. Una vegada denunciat el present Conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

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

Secció 3a

Respecte al que s'ha Convingut

Article 6. Respecte al Convingut

Partint que les condicions pactades en el present Conveni seran considerades globalment, si l'autoritat laboral estimés que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculquen la legalitat vigent o lesionen greument l'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual adoptarà les mesures que procedixin a l'objecte d'esmenar suposades anomalies, prèvia audiència de les parts.

Secció 4a

Comissió Paritària

Article 7. Constitució

Les parts signants acorden establir una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància de l'establert en el present Conveni.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, perquè aquesta pugui emetre dictamen o actuar en la forma establerta en aquest Conveni.

Es procurarà que per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es doni audiència a les parts interessades.

Article 8. Composició

La Comissió Paritària del conveni estarà composta per:

- 4 persones designades per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica.
- 4 persones designades pels sindicats: 2 per la Federació CCOO d'Indústria de Catalunya i 2 per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Les diferents parts que integren la CPC podran ser assistides per assessors o assessores, que tindran veu però no vot i que seran designats lliurement per cadascuna d'elles. El seu nombre no serà superior a quatre per part (2 per cada organització sindical i 4 per part de l'organització empresarial).

Article 9. Domicili

La Comissió Paritària tindrà el seu domicili indistintament en qualsevol de les entitats signants del present conveni, no obstant això, pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altra seu, previ acord de la mateixa.

Celebrarà totes les reunions que siguin demanades per una de les parts.

Les persones treballadores i les empreses podran dirigir les seves comunicacions a les següents dependències:

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

Article 10. *Competències*

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

10.1. Interpretació del conveni.

Quan qualsevol de les parts de la Comissió rebi una sol·licitud d'intervenció la transmetrà a les altres parts de la mateixa, de manera que cadascuna d'aquestes pugui recaptar la informació que estimi oportuna.

10.2. Mediar o arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu o que comprenguin a una pluralitat de persones treballadores, o afecti interessos suprapersonals, que puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu, quan ho demanin qualsevol de les parts.

10.3. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

10.4. Intervenir en aquelles matèries i per a aquelles competències que s'especifiquen expressament en aquest Conveni.

10.5. Excepcionalment i només en supòsits especials, aquesta comissió podrà exercir funcions negociadores amb potestat de modificar el text del conveni durant la seva vigència, sempre que es respectin les regles de legitimació per formar part de la comissió negociadora a la data de modificació del conveni, de conformitat amb el que preveu l'article 86.1 de l'ET i la doctrina dimanant de la Jurisprudència del Tribunal Suprem.

10.6. Promoure anàlisis de situació econòmica, informes d'aplicació del conveni, estadístiques d'evolució de l'ocupació i totes aquelles accions, que les parts considerin oportunes per tal de tenir un major coneixement del sector i la seva evolució.

10.7. Conèixer dels conflictes sobre enquadrament de grup professional, i els que no quedin resolts en el si de la Comissió Paritària, se sotmetran de comú acord als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas, arbitratge del TLC.

El Manual de Valoració de Llocs de Treball, (MVPT) elaborat per la comissió de les persones tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya, (TLC), serà adoptat com a manual de valoració de classificació per la Comissió Paritària del conveni; l'esmentat manual servirà com a instrument de treball de la pròpia Comissió i serà d'aplicació a les empreses afectades per aquest Conveni, a excepció, d'aquelles empreses que tinguin realitzada la valoració de llocs de treball de conformitat amb altres manuals tècnics de valoració.

10.8. Intervenir en els procediments establerts en els articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En supòsit de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Si es manté el desacord les parts poden recórrer als tràmits de conciliació, mediació i si s'escau arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre les discrepàncies sorgides.

Article 11. *Procediment*

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, revestiran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris.

En el primer supòsit, la Comissió Paritària haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.

Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar, l'organització que presenti la consulta argumentant les causes que en justifiquin el caràcter.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert a l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el que preveu l'article 2 del Reial Decret 713/2010.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària en relació amb les competències de la mateixa, les parts sol·licitants podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del TLC.

Article 12. *Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball*

12.1 Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

12.2 Sens perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es, quan concorrin les causes en les matèries establertes amb caràcter general en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni.

12.3 En els supòsits d'inexistència de representants legals dels treballadors/es a l'empresa, s'aplicarà el mecanisme establert a l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors per determinar quins interlocutors han d'intervenir davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes, així com l'ordre i les condicions d'intervenció.

12.4 En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores de l'esmentada empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni. En qualsevol cas, la durada de la inaplicació salarial no podrà excedir la vigència del present Conveni.

12.5 L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del conveni col·lectiu.

12.6 En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació mediació i/o en el seu cas arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II **Organització del Treball**

Secció 1a

Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 13. *Norma General*

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

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

Les ordres que tinguin per si mateixes el caràcter d'estables hauran de ser comunicades expressament a totes les persones afectades i dotades de suficient publicitat.

L'organització del treball té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. Per a aquest objectiu és necessària la mútua col·laboració de les parts integrants de l'empresa: Direcció, treballadors i treballadores.

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

Article 14. *Facultats de la Direcció*

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

a) Fixar la qualificació del treball, una vegada escoltada la representació dels treballadors/es, segons algun dels sistemes internacionals admesos. Quan aquesta qualificació es faci per valoració de llocs de treball, les comissions de valoració es compondran per representants de la Direcció d'empresa i de la Representació Legal dels Treballadors/es.

b) Exigir els rendiments mínims o els habituals en cada lloc de treball de l'empresa.

c) Determinar el sistema que s'estimi més adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments.

d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la racional utilització de la capacitat productiva de les persones treballadores.

e) Assenyalar els índexs de deixalles i qualitat admissibles en el procés de producció.

f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i utilitatges.

g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta i amb estricte respecte al que estableix l'article 34.1.d. del mateix conveni.

h) Modificar els mètodes, tarifes i sistemes de distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de les màquines, instal·lacions, utilitatges, etc.

i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes, a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.

j) Mantenir els sistemes de treball encara que les persones treballadores no hi estiguin d'acord. En cas de discrepància en qüestió de mesurament del treball en la quantitat de temps, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol altre, la Comissió Paritària, si n'hi hagués, o la persona formada, si existís, amb l'objecte d'emetre el seu judici tècnic, havent de ser així mateix escoltada la representació dels treballadors/es.

k) Si malgrat aquesta intervenció, persistís la falta d'entesa, se sotmetrà davant el TLC, l'arbitratge que de mutu acord hagin pogut acordar entre la Direcció d'empresa i les persones treballadores, o en el seu defecte, al tràmit de mediació conciliació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

l) Establir la fórmula per als càlculs de salari, escoltada la representació dels treballadors/es.

m) Establir, si s'escau, un sistema d'incentius totals o parcials, el mateix pel que fa al personal que a les tasques.

n) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

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

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

Article 15. *Obligacions de la Direcció d'Empresa*

Són obligacions de la Direcció d'empresa

a) Informar la representació legal dels treballadors/es sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la Direcció en la matèria.

b) Limitar fins a un màxim de 90 dies laborables l'experimentació dels nous sistemes d'organització, computant-se l'esmentat període per departament, secció o subsecció determinats, garantint com a mínim la remuneració mitjana percebuda durant els tres mesos anteriors.

c) Transcorregut el període d'experimentació, en cas de desacord amb les persones treballadores, es podrà presentar davant el TLC, una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o incentius.

d) Posar a disposició de les persones treballadores l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, així com els mètodes operatius dels productes que cal realitzar i les tarifes vigents per a aquests.

e) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, sigui quina sigui la mesura o criteri emprats per valorar els rendiments.

f) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització del treball i a la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la Direcció d'empresa i les persones treballadores.

Secció 2a

Sistema i Mètodes de Treball

Article 16. *Norma General*

16.1 La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular el treball en les empreses, seccions, tallers o grups professionals de les mateixes correspon a la Direcció.

16.2 En conseqüència, les empreses que no tinguessin implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball en la data de publicació del present Conveni, podran establir-lo, i, en tot cas, podran determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball fixant a tal efecte la quantitat i qualitat de tasca a efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles; sense que el fet de no fer-ho signifiqui ni pugui interpretar-se com a renúncia a aquest dret.

16.3 A aquests efectes, les empreses procuraran adoptar algun dels sistemes d'incentius, internacionalment coneguts o més implantats, de manera que l'activitat òptima o màxima no sigui superior al 33% de la considerada com a normal o mínima.

16.4 Amb caràcter general i sens perjudici de les facultats reconegudes a les empreses per l'article 14.e), les discrepàncies que sorgissin entre les parts sobre el mesurament i valoració de rendiments o activitats sobre l'aplicació de les tècniques de qualificació de llocs de treball seran objecte d'examen conjunt per la representació empresarial i sindical. Si persistís el desacord les parts s'han de sotmetre al tràmit de mediació conciliació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 17. *Moments*

L'organització de la feina a cada empresa es portarà a terme a través dels moments següents:

- a) Racionalització de les tasques.
- b) Anàlisi, valoració i classificació dels treballs corresponents a cada lloc o grup de llocs.
- c) Adaptació de la persona treballadora al lloc, segons les seves aptituds.

Les empreses prestaran atenció específica en aquesta tasca a les exigències de la formació professional del seu personal, en ordre al seu perfeccionament.

Article 18. *Racionalització*

El procés de racionalització es realitzarà d'acord amb els quatre objectius següents:

- a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos industrials o administratius.
- b) Anàlisi de rendiments.
- c) Normalització de tasques.
- d) Fixació de la plantilla de personal.

Article 19. *Simplificació*

La simplificació i millora dels mètodes de treball es durà a terme per la direcció de l'empresa d'acord amb les seves necessitats i les possibilitats que per efectuar-lo permetin els avenços tècnics i la iniciativa del personal.

Article 20. *Anàlisi de Rendiments*

La determinació del sistema d'anàlisi i control de rendiments personals serà de lliure iniciativa de la Direcció de l'empresa. Contra la seva implantació i en cas de disconformitat quant als resultats, la representació dels treballadors/es, o en el seu defecte les persones treballadores, podran acudir al TLC, sense que per això es paralitzi l'experimentació del mètode implantat.

La fixació d'un rendiment òptim tindrà per objecte limitar l'aportació del personal, de manera que no li suposi perjudici físic o psíquic, prenent com a punt de referència el representat per una persona capacitada i coneixedora del treball en el lloc que ocupa. Tot això sens perjudici del que es disposa en els articles següents.

Article 21. *Normalització de Tasques*

És facultat privativa de la Direcció d'empresa la normalització de l'activitat laboral en ordre a l'establiment del seu grau racional i adequat d'ocupació, per a la qual cosa podrà disposar l'especificació de tasques i les màquines o instal·lacions que haurà d'atendre cada persona treballadora.

Article 22. *Plantilles*

La determinació de la plantilla de l'empresa es farà per la direcció de conformitat amb les seves necessitats, i sense que el treballador/a hagi de superar el rendiment òptim o màxim.

Article 23. *Valoració de Llocs*

La valoració de llocs de treball es farà tenint en compte, la concurrència dels següents factors:

- a) Coneixements.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomia.
- d) Responsabilitat.
- e) Comandament.
- f) Complexitat.

Article 24. *Adaptació als Llocs de Treball*

L'adaptació de la persona treballadora al lloc de treball que se li assigni comprendrà les directrius següents:

- a) Selecció del personal, es realitzarà utilitzant-se per la Direcció d'empresa els procediments que estimi convenients, d'acord amb les seves necessitats i els mitjans de què disposi.
- b) L'adaptació de la persona treballadora al lloc de treball que li assigni la direcció comprendrà, entre d'altres, les següents mesures o consideracions:
 - Formació adequada.
 - Experiència necessària.
 - Acomodació al lloc de treball.
 - Interès suficient.
 - Qualitat del material utilitzat.
 - Canvis en els factors de medi ambient.
 - Eficàcia de les eines.
 - Incapacitat física o psíquica per realitzar aquest treball.

Article 25. *Revisió de Temps*

Quan se superin habitualment rendiments de 80 punts Bedaux o 133 en el sistema centesimal o 120 en els sistemes LMS (MTM) en la realització d'una tasca, es considerarà que obeeix possiblement a una de les següents causes:

- a) Error de càlcul en la implantació de sistemes, mètodes i condicions de treball.
- b) Canvi en el mètode de treball.
- c) Inclusió en la prima de conceptes com ara penositat, toxicitat o altres. En aquest cas es pot procedir a l'examen de les causes i a l'adopció de les correccions oportunes.
- d) Per reforma dels mètodes, mitjans o procediments.
- e) Quan s'hagués incorregut de manera manifesta i indubtable en error de càlcul o mesurament.
- f) Si en el treball s'hagués produït canvi en el nombre de les persones treballadores, sempre que els mesuraments s'haguessin realitzat per a equips el nombre de components dels quals sigui determinat o alguna modificació substancial en les condicions d'aquell.
- g) Per acord entre la Direcció d'empresa i la representació legal dels treballadors/es. Si en els supòsits abans esmentats, la revisió origina una disminució en els temps assignats, s'establirà un període d'adaptació de durada no superior al mes per cada 10% de disminució, havent-se de retribuir a raó de la mitjana percebuda en els tres mesos immediatament anteriors per aquest concepte.

Les persones treballadores disconformes amb la revisió podran acudir individualment i/o col·lectivament davant el TLC, sense que això paralitzi l'aplicació dels nous valors. Prèvia a qualsevol reclamació, serà preceptiu l'informe de la Comissió Paritària del centre si n'hi hagués.

Article 26. *Rendiment Normal o Mínim, Habitual i Òptim*

Es considera rendiment normal o mínim i per tant exigible el 100 de l'escala de valoració centesimal, que equival al 90 de l'escala LMS (MTM), al 75 de la norma britànica i al 60 Bedaux. En el rendiment d'una persona retribuït per temps, el ritme de la qual és comparable al d'una persona amb físic corrent que camini sense càrrega, en pla i línia recta a la velocitat de 4,8 km. per hora, durant tota la seva jornada.

Rendiment habitual és el que repetidament ve obtenint cada persona treballadora en cada lloc de treball, en les condicions normals del seu centre i en un període de temps significatiu.

Rendiment òptim és el 133, 120, 100 o 80, en cadascuna de les escales anteriorment citades i equival a un caminar de 6,4 km./h. És un rendiment que no perjudica la integritat d'una persona normal, físicament ni psíquicament, durant tota la seva vida laboral, ni tampoc li impedeix un desenvolupament normal de la seva personalitat fora de la feina. Constitueix l'acompliment tipus o ritme en el text de l'OIT "Introducció a l'estudi del treball".

Secció 3a

Classificació Professional

Article 27. *Norma General*

27.1 L'estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, basada en Grups Professionals, consta de 7 grups, que es divideixen funcionalment cadascun d'ells en Personal Tècnic, Empleat i Operari, per tant cada treballador i treballadora, haurà de ser adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, s'ha d'assignar el salari de grup establert per a aquest.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora només serà possible, si existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquessin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de la Direcció d'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les esmentades funcions. La Direcció haurà de comunicar fefaentment amb caràcter previ a aquesta situació a la Representació dels Treballadors/es, segons estableix l'article 39.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit que hi hagi una modificació legal o convencional que afecti el que disposa el present paràgraf cal atènyer-se al que s'estableixi.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu Grup Professional i Divisió Funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, així com la formació requerida per a cadascun d'ells.

27.2 La Direcció d'empresa pot, d'acord amb el que estableix l'article 14.a), fixar la classificació necessària per ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals que s'hi requereix.

27.3 La previsió dels grups professionals que puguin resultar com a conseqüència de l'aplicació del Conveni no suposarà per a les empreses l'obligació de tenir-los tots.

27.4 Pel que fa a les empreses que adoptin el sistema de valoració de llocs de treball s'entén que en aquesta valoració va implícit el respecte a les prescripcions que en matèria de classificació professional estableix, per la seva banda, l'Acord sobre Classificació Professional, de 20 de desembre de 1999.

27.5 Els grups professionals seran els indicats a l'annex 14, que inclou la Graella d'enquadrament i la descripció de funcions.

27.6 L'acte de classificació del treballador en ordre al grup professional es portarà a efecte per la Direcció de l'empresa, sens perjudici del que estableix l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III

Secció 1a

Contractació i Ocupació

Article 28. *Contractació*

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

Article 29. *Modalitats*

Cal atènyer-se al que s'estableix, mentre duri la seva vigència, en el Capítol IV, del IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de gener de 2022), amb les especificacions que es detallen a continuació:

a) Contractes a temps parcial

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

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

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

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

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

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

b) Jubilació especial als 64 anys d'edat

La normativa que la regulava està derogada des de l'1 de gener del 2013, si bé, es manté per als qui li resulti d'aplicació el que estableix la Disposició 12.2 de la Llei 27/2011 d'1 d'agost (nova redacció a l'article 8 de la Disposició vint-i-dosena del Reial Decret-Llei 5/2013 de 15 de març).

c) Empreses de Treball Temporal

Segons el que disposa l'article 9 de la Llei 14/1994 d'1 de juny, modificat per l'article 8 de la Llei 29/1999 de 16 de juliol, i mentre duri la seva vigència, la Direcció de l'empresa haurà de facilitar a la Representació Legal dels Treballadors/es (RLT), informació sobre cada contracte de posada a disposició (ETT's) i el motiu de la seva utilització, així com, la còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei d'aquests treballadors, en el termini de 10 dies des de la seva celebració.

Secció 2a

Treball a distància i Teletreball

Article 30. Treball a Distància / Teletreball

El treball a distància i el teletreball es regularà per la legislació vigent en cada moment, en l'actualitat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per les disposicions d'aquest Conveni.

Als mers efectes aclaridors, s'entendrà per:

- Treball a distància: La forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.
- Teletreball: Aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació

El treball a distància serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància.

En concepte de despeses derivades del teletreball, i sempre que es compleixin els requisits establerts en la normativa vigent, les empreses abonaran a les persones treballadores la quantitat d'1,64€ per cada dia de treball efectiu a jornada completa, mantingut en qualsevol cas aquelles millores que s'apliquin a les empreses. En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional. Aquesta quantitat serà revaloritzable anualment d'acord amb els increments pactats en el Conveni. (Veure annex 13).

Serà contingut mínim obligatori de l'acord individual:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, si n'hi ha, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.

j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.

k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.

l) Durada de l'acord de treball a distància.

Les empreses podran negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis sota aquesta modalitat, relacionades anteriorment.

Secció 3a

Període de Prova i Cessaments

Article 31. Període de Prova

Cal atènyer-se al que estableix el Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, amb les especificacions que es detallen a continuació:

31.1 Període de prova.

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

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

31.2 Durada.

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

- Grup 1 i 2: fins a sis mesos.
- Grup 3: fins a dos mesos.
- Grup 4 i 5: fins a un mes.
- Grup 6 i 7: fins a 15 dies.

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

31.3 Drets i obligacions. Durant el període de prova, el treballador/atindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, així com a la percepció de la retribució corresponent al grup professional en el qual hagués estat classificat.

El període de prova serà nul, si la persona contractada hagués desenvolupat amb anterioritat a la mateixa empresa o grup d'empreses les mateixes funcions corresponents al mateix grup professional sota qualsevol modalitat contractual.

31.4 Resolució o desistiment del contracte. Durant el període de prova, el contracte de treball podrà ser resolt a instància de qualsevol de les parts.

El desistiment o resolució del contracte de treball durant el període de prova pot produir-se en qualsevol moment del mateix, llevat que les parts pactin en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, o en el seu defecte, en els convenis d'empresa, un mínim de període de prova o la necessitat de preavís.

La resolució del contracte durant el període de prova no implica cap indemnització per a cap de les parts; llevat de pacte en contrari en els convenis sectorials d'àmbit inferior o, en el seu defecte, en els convenis d'empresa.

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

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

31.5 Interrupció del període de prova. El període de prova es computarà per dies laborables de treball efectiu. Per mutu acord entre les parts les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput del període de prova.

Article 32. *Cessaments*

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta complint els terminis de preavis següents:

- a) Grups Professionals 6 i 7: quinze dies.
- b) Grups Professionals 4 i 5: un mes.
- c) Grups Professionals 1, 2 i 3: dos mesos.

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

Havent avisat amb l'antelació esmentada, la Direcció d'empresa està obligada a liquidar, en finalitzar aquest termini, els conceptes fixos que puguin ser calculats en aquest moment.

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

No es donarà aquesta obligació i, per tant, no neix aquest dret, si el treballador va incomplir la d'avisar amb l'antelació deguda.

Secció 4a **Mobilitat**

Article 33. *Ascensos*

Aquells llocs de treball que impliquin autoritat o comandament, i estiguin adscrits als grups 1, 2, 3 i 4 de la Classificació Professional, seran de lliure designació per la Direcció de l'empresa.

La promoció professional es produirà de conformitat amb els criteris establerts en el Sistema de Classificació Professional, recollits a l'annex 14 del conveni.

En tot cas, les promocions i els ascensos, es produiran tenint en compte la formació, mèrits i experiència de la persona, així com les necessitats objectives i organitzatives de l'empresa.

La professionalitat es pot adquirir bàsicament per dues vies: la formació com a mitjà d'adquisició de les competències teoricopràctiques per a l'exercici d'una professió determinada; i l'experiència, com a exercici de les competències requerides que dota la persona treballadora de la capacitat pràctica per resoldre correctament amb seguretat, qualitat, eficàcia i eficiència necessàries les activitats professionals.

Article 34. *Mobilitat Funcional*

34.1 La mobilitat funcional del personal podrà obeir a les causes següents:

- a) Petició de la persona treballadora interessada, per sol·licitud per escrit i motivada. Cas d'accedir a aquesta petició, la Direcció assignarà el salari al treballador d'acord amb el que correspongui al grup professional que ocupi en la seva nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.
- b) Mutu acord entre la persona treballadora i la Direcció d'empresa, cas en el qual cal atènyer-se al que s'ha convingut per ambdues parts.

c) No reunir les condicions idònies requerides per al lloc de treball que exerceix. La Direcció, escoltats els oportuns informes dels Serveis Mèdics, Comitè de Seguretat i Salut Laboral, la representació dels treballadors/es segons els casos, procedirà a la mobilitat funcional de la persona interessada a un altre lloc més d'acord amb les seves facultats. Les condicions econòmiques es regiran dins de l'obligat respecte a les que hagi de gaudir en atenció al seu grup professional, per les que corresponguin al seu nou lloc de treball.

d) Necessitats justificades d'organització, cas en el qual s'aplicarà, com a únic criteri de selecció, la capacitat per a l'acompliment correcte de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb exclusió de qualsevol altre factor discriminatori o d'actuacions que de manera directa i ostensible redundin en perjudici de la formació professional del treballador. A igualtat de capacitat es tindrà en compte l'ordre invers a l'antiguitat en el taller, grup professional o empresa, respectivament.

34.2 En aquests supòsits es respectarà el salari del grup professional ostentat per la persona treballadora afectada per la mobilitat funcional, aplicant-se quant a les altres condicions econòmiques les que regeixin per al nou lloc.

Article 35. *Mobilitat Geogràfica: Trasllats i Permutes*

Es regirà per l'establert en els articles. 42 al 45 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall en qualsevol dels supòsits allà regulats.

Secció 5a

Reordenació Manteniment

Article 36. *Reordenació Manteniment*

Primer.- A la finalització de l'execució d'un contracte de manteniment subscrit en els sectors de:

- Esteses elèctriques amb companyies generadores, de distribució i de transport d'electricitat.
- Telecomunicacions amb companyies amb llicència d'operadores.
- Enllumenat públic i semàfors d'ens de dret públic amb població de més de 75.000 habitants.
- Manteniment i serveis en l'àmbit dels sistemes i infraestructures de transport ferroviari
- Activitats de muntatge i manteniment de les empreses dels complexos Port i Aeroport
- Empreses de muntatge o manteniment afectades per aquest conveni la part contractant principal del qual sigui una administració pública, un organisme públic, un hospital públic o una universitat pública.
- Empreses dedicades a la gestió, explotació, manteniment, revisió o instal·ladores de gas

Les persones que prestin els seus serveis amb motiu de l'esmentat contracte de manteniment i amb les limitacions i requisits que a continuació s'exposaran, tindran dret a subrogar-se en la nova empresa adjudicatària que haurà de respectar tots els drets laborals que tinguessin amb l'anterior. Per respectar aquells acords o condicions més beneficioses de les que estableix el present Conveni, hauran de tenir aquestes millores o acords una antiguitat mínima superior a un any.

Segon. Aquest dret de subrogació afectarà exclusivament el personal que es trobi en alguna de les dues situacions següents:

1. Les persones treballadores hauran de portar prestant serveis a l'empresa almenys dos anys abans de produir-se el canvi entre l'empresa sortint i l'empresa entrant.
2. En els supòsits de contractació pública, la subrogació afectarà el nombre de persones treballadores que s'estableixi en el plec de condicions de l'òrgan administratiu de contractació.

Tercer. Quedaran excloses de la subrogació aquelles persones treballadores que es trobin en les següents situacions:

1. S'exclou de la subrogació el personal directiu, així com les persones jubilades parcials i els seus rellevistes.

2. S'estableix expressament que aquelles persones treballadores que, en el marc de la seva relació laboral amb l'empresa sortint es trobin en situació de jubilació parcial i hagin efectuat ja tota la seva jornada acumulada en el moment de la subrogació, havent finalitzat la seva prestació efectiva de serveis, no seran objecte de subrogació per part de l'empresa adjudicatària. L'empresa cessant serà l'única responsable de qualsevol obligació derivada de la relació laboral amb aquest treballador, eximint expressament a l'empresa entrant de qualsevol responsabilitat present o futura en relació amb la persona treballadora en jubilació parcial.

Quart. L'empresa cessant en el servei haurà de lliurar de manera fefaent amb 15 dies hàbils d'antelació a la finalització de la contracta a l'empresa entrant i, en el seu cas, a la representació legal de les persones treballadores la relació de les persones treballadores que pretengui subrogar. En el cas que no existís, es comunicarà individualment a la plantilla afectada per la subrogació.

Així mateix, en el termini indicant anteriorment, l'empresa sortint haurà d'aportar a l'empresa entrant, la següent documentació relativa a les persones treballadores que pretengui subrogar:

- Documentació justificativa d'adscripció a la contracta.
- Certificat dels organismes competents d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social, de les primes d'accidents de treball i de les obligacions tributàries.
- Còpia de les dotze últimes nòmines o rebuts salarials mensuals.
- Còpia de les Relacions Nominals de Treballadors (RNT) i dels Rebuts de Liquidació de Cotitzacions (RLC), dels últims dotze mesos, en els quals figurin les persones treballadores a subrogar.
- Còpia de l'Informe de Dades de Cotització de la Seguretat Social de les persones treballadores a subrogar.
- Relació de les persones treballadores a subrogar, en la qual s'especifiqui nom i cognoms, document nacional d'identitat, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació, data de gaudi de vacances, retribucions que, per qualssevol conceptes, vinguessin percebent, especificant els mateixos, els seus imports i justificació en el cas de no venir recollits aquests conceptes en el conveni col·lectiu d'aplicació, i tots els convenis, acords o pactes en vigor.
- Còpia de tots els documents, resolucions administratives o judicials, acords o pactes individuals o d'empresa que afectin les condicions laborals de les persones treballadores a subrogar.
- Còpia dels contractes de treball, les seves pròrroques i clàusules addicionals als mateixos.
- Documentació relativa a la prevenció de riscos laborals, inclosos els cursos de formació en aquesta matèria.
- Còpia de l'últim reconeixement mèdic en què figuri l'aptitud, no aptitud o aptitud amb limitacions i, en aquest darrer supòsit, quines són.
- Documentació justificativa de la situació especial en què es trobi la persona treballadora (reducció de jornada, maternitat/paternitat, lactància, excedències, adaptació de jornada, etc.).

(Continua a la pàgina següent)

CAPÍTOL IV Condicions Econòmiques

Secció 1a

Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 37. *Compensació*

En matèria de compensació cal atènyer-se al que estableixen les normes legals aplicables al cas.

Sens perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en la Clàusula Transitòria 2a d'aquest Conveni.

Article 38. *Garantia Ad Personam*

Es respectaran a títol individual les condicions econòmiques que fossin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, i no podran ser absorbides ni compensades sempre que aquestes responguin a una retribució per transacció de drets i/o condicions més beneficioses o que retribueixin amb un plus un concepte concret i específic que la persona hagi de complir-lo per cobrar-lo.

38.1 Complement "ex vinculació"

Les quantitats percebudes en concepte de complement "ex vinculació", per aquelles persones treballadores que a 31.12.95 tinguessin un contracte indefinit a l'empresa, i per tant, haguessin consolidat a 01.01.96, el referit complement en els termes establerts en la Clàusula Transitòria Segona del Conveni 1996 – 2000, no podran ser compensades ni absorbides i seran revalorades anualment amb l'increment del Conveni.

38.2 Complement "excap d'equip"

Com a conseqüència de la nova classificació professional, aquelles persones treballadores que a 31.12.1999, o posteriorment per acord entre les parts, percebessin el complement de cap d'equip i el tinguessin consolidat se'ls mantindrà com un complement "Ad Personam", denominat Complement "ex cap d'equip". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni, especificat en l'annex 9 del present Conveni.

El pagament d'aquest Complement "excap d'equip", s'abonarà en 12 mensualitats.

38.3 Complement "ex categoria professional"

Aquells treballadors i treballadores que a 31.12.99 percebessin un salari conveni superior a l'establert per al grup professional al qual quedin adscrits, se li mantindrà la diferència com a complement "Ad Personam", denominat Complement "ex categoria professional". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni, especificat en l'annex 8 del present Conveni.

El pagament d'aquest complement ex Categoria Professional, calculat de forma anual, s'ha d'abonar dividit en 14 mensualitats

Article 39. *Absorció*

Les disposicions legals futures que comencin amb si una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents o que suposin creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica en tant que, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total del Conveni, havent-se d'entendre en cas contrari absorbits per les millores pactades en el mateix.

Per la Comissió Paritària es procedirà en aquest cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a la clàusula d'aquest Conveni.

Secció 2a Retribució Mínima

Article 40. Norma General

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

Article 41. Retribució Salarial: Anys 2025, 2026 i 2027

Any 2025: les taules, els annexos del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "Ad Personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i primes, i les quanties de les prestacions per gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o mort, figuren com a annex Taules Retribució Salarial any 2025

Any 2026: les taules, els annexos del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "Ad Personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i primes, i les quanties de les prestacions per gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o mort, figuren com a annex Taules Retribució Salarial any 2026

Any 2027: les taules, els annexos del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "Ad Personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i primes, i les quanties de les prestacions per gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o mort, figuren com a annex Taules Retribució Salarial any 2027

Articles 42. Retribució Contractes Formatius

42.1. Contractes per a la formació i l'aprenentatge.

La retribució de les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge serà determinada en proporció al temps de treball efectiu i en cap cas podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La retribució per a les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge de 1r, 2n i 3r any, respectivament, és l'establerta a continuació, i que percebran el seu import per 14 mensualitats:

- Any 2025:

	Període de Contracte	Salari / conveni euros/mes	Pagues extres euros/paga	Total any 2025
Formació	C. Formació 1r any	1184,00	1184,00	16.576,00
i	C. Formació 2n any	1184,00	1184,00	16.576,00
Aprenentatge	C. Formació 3r any	1184,00	1184,00	16.576,00

- Any 2026 i 2027:

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys 2026 i 2027, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

42.2. Contractes de treball en pràctiques.

Per als contractes celebrats en aquesta modalitat, es fixa per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70% del salari conveni establert en annex 2 del Conveni, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per aplicació de l'Estatut dels Treballadors ni al SMI.

Per al segon any de permanència a l'empresa, les persones contractades amb aquesta modalitat percebran el 85% de l'annex 2 del Conveni, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per aplicació de l'Estatut dels Treballadors ni al SMI.

42.3. Contractes de formació en alternança

La retribució de les persones amb contracte de formació en alternança serà determinada en proporció al temps de treball efectiu i en cap cas podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La celebració d'aquesta modalitat contractual respectarà l'establert a l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, vigent a partir del 30/03/2022.

La retribució per a les persones amb contracte de formació en alternança de 1r i 2n any, respectivament, és l'establerta a continuació, i que percebran el seu import per 14 mensualitats:

- Any 2025

	Període de Contracte	Salari/conveni euros/mes	Pagues extres euros/paga	Total any 2025
Formació	C. Formació 1r any	1.184,00	1.184,00	16.576,00
En Alternança	C. Formació 2n any	1.184,00	1.184,00	16.576,00

- Any 2026 i 2027

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys 2026 i 2027, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

42.4. Contractes per a l'obtenció de la pràctica professional

Per als contractes celebrats en aquesta modalitat, es fixa com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70 % del salari conveni establert en annex 2 del Conveni (salari conveni nou ingrés). En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 43. *Garantia Salarial*

Si es constatés oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) que, a 31 de desembre de 2027, la suma de les inflacions dels anys 2025, 2026 i 2027 fos superior al 10,00%, per al conjunt d'aquests anys, s'efectuarà una revisió tècnica sobre les taules salarials de 2027, sense efectes retroactius i aplicable a partir de l'1 de gener de 2028, consistent a aplicar a aquestes taules la diferència entre el 10' 00% i l'excés sobre la xifra posada de manifest per l'INE.

Tot això sens perjudici del que amb caràcter específic es determina de manera concreta en la Disposició Transitòria 3a d'aquest Conveni.

Article 44. *Valor Hora Ordinària*

El valor de l'hora ordinària serà l'import resultant de dividir el salari conveni brut anual (columna núm. 3, annex 1) per la jornada efectiva anual incrementat amb la part proporcional corresponent al període de vacances i festius. L'import per a cadascun dels grups professionals és el regulat a l'annex 3, segons la fórmula següent:

- Any 2025:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna núm. 3, annex 1)}}{(1750 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinària}$$

- Any 2026:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna núm. 3, annex 1)}}{(1746 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinària}$$

- Any 2027:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna núm. 3, annex 1)}}{(1742 / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinària}$$

Per a les persones treballadores de nou ingrés el valor de l'hora ordinària durant el període d'adequació al lloc de treball, segons el regulat a l'article 45.2, serà l'establert a la columna número 2 de l'annex 3.

Article 45. *Salari Conveni*

Es considera salari Conveni el que figura com a tal per a cada un dels anys de vigència en la columna primera de l'annex 1, servint així mateix de regulador per a les percepcions de diumenges i festius.

Salari Conveni Nou Ingré: Retribueix la contractació indefinida inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements i habilitats de les persones als requeriments del lloc de treball. Es fixa un salari conveni d'ingrés per a cadascun dels grups professionals (annex 2). No serà d'aplicació el salari de nou ingrés quan hagués precedit un contracte de durada determinada o de posada a disposició.

Secció 3a

Altres Retribucions. Primes i Incentius

Article 46. *Regles Generals*

Les empreses organitzades segons mètodes racionals de productivitat i totes aquelles que s'organitzin en el futur podran adoptar un règim d'incentiu a la producció acceptant com a punt de partida l'activitat mínima o normal de 60 punts Bedaux, 90 de l'escala LMS (MTM) o 100 centesimals o qualsevol altra mesura de significació semblant en els sistemes admesos.

El règim de remuneració amb incentiu podrà establir-se, bé com a complement del salari mínim, bé quedant comprès dins de l'incentiu la part corresponent a l'esmentat salari mínim sigui aquest legal o pactat i garantit el mínim retributiu del Conveni a l'activitat mínima o normal.

El fet de trobar-se establerts amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni sistemes de primes, tasques, preu fet, comissions o qualsevol altre sistema de treball amb incentiu no pressuposa que siguin correctes les tasques, escales d'incentius, tarifes de primes, comissions i rendiments assignats fins al present a cada lloc de treball.

Les empreses podran revisar els sistemes d'incentius que apliquin per ajustar les retribucions del Conveni a l'activitat exigible segons mètodes racionalitzats.

La fixació dels rendiments exigibles, així com la implantació o modificació de sistemes d'incentius, tindrà efecte des de la data de la seva implantació, sens perjudici del que disposa l'article 15.c).

Tant en els sistemes d'incentius de nova implantació com en la revisió dels existents (llevat de l'establert en la clàusula transitòria primera), quedarà garantit que els qui treballen a rendiment mesurat percebran a l'activitat òptima o màxima un increment retributiu del 33% de la remuneració que correspongui a l'activitat mínima del Salari Conveni, i per a rendiments intermedis entre l'activitat mínima i l'òptima, increments proporcionals al resultant de l'aplicació de la regla anterior.

Article 47. *Plusos de Treballs Penosos, Tòxics i Perillosos*

Al personal que realitzi treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, se li ha d'abonar la bonificació assenyalada a l'annex 4.

La percepció per aquest concepte es reduirà a la meitat quan la persona treballadora realitzi aquest servei i no excedeixi la mitja jornada. Superada aquesta s'abonarà en la seva totalitat.

La quantia convinguda a l'annex 4 comprèn i cobreix les tres circumstàncies de: excepcional penositat, toxicitat i perillositat quan eventualment concorreguessin un, dos o els tres supòsits.

En aquells casos en què el caràcter excepcionalment penós, tòxic o perillós hagués estat tingut en compte en la qualificació dels llocs de treball o fixació dels valors de l'increment, no es percebrà aquesta bonificació.

La dona en període de gestació, o de lactància natural, quedarà exclosa de realitzar treballs tòxics, penosos o perillosos.

Article 48. *Plus de Treballs Nocturns*

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus serà satisfet d'acord amb les quantitats que figuren a l'annex 5.

Les percepcions regulades en aquest article i en l'anterior s'entenen sens perjudici del que estableix l'article 38.

Article 49. *Gratificacions Extraordinàries de Juny i Nadal*

Durant la vigència del present Conveni, les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal, consistiran, cadascuna d'elles, en l'abonament de les quantitats que per a cada grup professional figuren a la columna núm. 2 de l'annex 1.

Les gratificacions de juny i Nadal se satisfaran, el dia 30 de juny, i el 22 de desembre, respectivament, i si qualsevol d'ambdós dies fos festiu, s'abonarà el dia laborable immediat anterior.

La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions es realitzarà en quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa.

Aquelles empreses que vinguessin abonant a les persones treballadores un import igual o superior al que resulti per a les pagues extres en cadascun dels anys de vigència del conveni, no els serà d'aplicació els imports establerts en les taules de pagues extraordinàries.

S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de juny i Nadal, previ acord entre la Direcció d'empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb la persona empleada, sempre que no es converteixi en una clàusula tipus del contracte de treball.

Article 50. *Hores Extraordinàries*

Atès el problema d'atur pel qual actualment està travessant l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricta compliment de les disposicions legals, i no ha de superar el nombre de 80 hores a l'any, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització de les mateixes porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'empresa i als delegats i delegades de personal i/o de les seccions sindicals si existissin.

La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària previst a l'annex 3 incrementat amb el 5 per cent i quan l'hora extraordinària es realitzi en dia festiu, diumenge o en horari nocturn l'increment serà del 10%.

Quan per motius d'imperiosa necessitat s'hagin de realitzar hores extraordinàries, aquestes podran compensar-se per temps equivalent de descans dins de la jornada ordinària dels sis mesos següents, si així ho acorden l'empresa i les persones afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que tant, la Direcció d'empresa com la totalitat de les persones treballadores

facin per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit de compensar-se les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins dels sis mesos següents no procedirà la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

En el supòsit que una empresa apliqui la flexibilitat, es recomana que en una mateixa secció i per a l'execució de les mateixes funcions, no coincideixi la flexibilitat consistent en la reducció de la jornada diària d'algunes persones treballadores amb la realització d'hores extraordinàries per part d'altres persones treballadores, llevat de supòsits excepcionals degudament justificats.

Article 51. *Primes i Incentius*

El concepte econòmic complementari que les empreses abonen únicament com a primes o incentius (previstos en l'article 46.6 del Conveni), calculat en funció de les taules salarials vigents a 31 de març de 1978, més els augments que per a tal concepte van establir els successius convenis, s'incrementarà en un 4% amb efectes d'1 de gener de l'any 2025, calculant-se els valors que aquestes primes o incentius tinguessin a 31 de desembre de 2024, resultant un import total per hores de rendiment òptim (80 punts Bedaux o 133 centesimals, 120 en els sistemes de LMS o qualsevol altra mesura de significació semblant en els sistemes admesos), segons es recull en la taula que s'adjunta.

Els augments resultants d'aplicar aquest percentatge, ressenyats a la columna número 1 de la taula, s'afegiran als imports que per idèntic concepte abonessin les empreses, de conformitat amb el que s'ha exposat a dalt, independentment de la seva quantia.

Per als rendiments intermedis entre l'activitat òptima i la mínima, per a l'any 2025, s'aplicaran els corresponents increments i valors proporcionals resultants.

Taula De Primes A Rendiment Òptim			
Grups	Divisió Funcional	euros	Total euros
5	Operaris/es	0,12	3,04
6	Operaris/es	0,11	2,97
7	Operaris/es	0,11	2,94

Article 52. *Valor Salarial*

Ambdues representacions manifesten que el Salari total resultant a nivell del grup professional 7 per a l'any natural de 2025 queda establert en 26.909,39€, resultant de multiplicar el salari conveni per catorze mensualitats.

Per a l'any natural 2026 queda establert en 27.716,68€ i per a l'any natural 2027 queda establert en 28.548,18€.

Article 53. *Ús de Cotxe Particular*

Si dins de l'horari d'activitat laboral, la persona treballadora necessita realitzar un desplaçament per motius laborals i usa el seu vehicle particular a petició de l'empresa, l'empresa li abonarà una compensació econòmica de, com a mínim, 0,19€ per quilòmetre.

CAPÍTOL V Temps de Treball

Secció 1a Jornada i Calendari

Article 54.- *Jornada*

Per a cadascun dels anys de vigència del Conveni, 2025, 2026 i 2027 la jornada laboral es fixa en:

- Any 2025: 1750 hores de treball efectiu.
- Any 2026: 1746 hores de treball efectiu.
- Any 2027: 1742 hores de treball efectiu.

Això sense perjudici dels drets adquirits pel personal al servei de les empreses que tinguessin establert en la data de l'entrada en vigor d'aquest Conveni unes condicions més favorables (jornada, festes, etc.) de les quals vinguessin gaudint com a situació més beneficiosa.

Article 55 . *Suplències per Causes Internes o Sobrevingudes*

Amb la finalitat d'adequar els desajustos temporals d'ocupació disponible, derivats de l'absència de persones treballadores, com a conseqüència de situacions de malaltia o accident, permisos i llicències, la direcció de l'empresa pot disposar que aquesta absència sigui coberta per una altra persona treballadora de l'empresa, que es trobi en el mateix torn de treball, que no estigui de vacances ni en el gaudi de cap permís i que preferentment, no necessiti període de temps de formació i adaptació, per ocupar el lloc de treball.

Per a això, l'empresa ho ha de comunicar a la persona designada per cobrir l'absència, i de manera simultània a la Representació Legal de les Persones Treballadores, amb un preavís no inferior amb l'efectuat per la persona treballadora substituïda a l'empresa.

Durant la suplència, la persona treballadora haurà de prestar els seus serveis laborals en les mateixes condicions de treball en què ho feia la persona substituïda, sense que això constitueixi modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses disposaran d'un màxim de noranta dies laborables per treballador en l'any natural, independentment del nombre de persones treballadores que siguin necessàries per atendre els desajustos temporals d'ocupació disponible, cadascun dels dies laborables esmentats es traslladarà anualment a la representació legal de les persones treballadores en el primer trimestre de l'any natural següent.

Article 56. *Absentisme*

Per donar compliment al deure laboral establert a l'article 5, e) de l'Estatut dels Treballadors les empreses podran instar a la RLPT la negociació de plans de reducció d'absentisme (mesures de millora en relació amb l'entorn i l'ambient de treball, actuacions sobre la jornada de treball i la seva distribució tenint en consideració possibles mesures de conciliació de vida familiar i laboral, i altres accions) tenint en compte que ambdues parts es regiran pel criteri bàsic de buscar la minoració dels efectes que genera l'absentisme.

Article 57. *Registre de Jornada*

De conformitat amb el que preveu l'article 34.9 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET), constitueix una obligació formal de les empreses l'establiment d'un sistema per al registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la mateixa, sense perjudici de la flexibilitat horària, que es pogués establir.

El sistema de registre s'establirà mitjançant acord amb la representació legal de les persones treballadores o, en el seu defecte, per decisió de l'empresari en cas de no arribar-se a cap acord. En qualsevol cas, haurà de ser fiable, invariable i no manipulable i haurà de respectar els drets de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la nostra normativa laboral vigent al respecte.

El sistema establert estarà a disposició de les persones treballadores, els seus representants legals o la Inspecció de Treball. Els representants legals de les persones treballadores tindran dret a consulta directa i podran prendre coneixement d'aquest registre.

Article 58. *Servei de Guàrdia i Guàrdia*

La Direcció de l'empresa per necessitats tècniques, organitzatives, de producció o per requeriment contractual per tercers, podrà implantar un servei de guàrdia i/o reforç.

A aquests efectes s'entendrà per servei de guàrdia i per servei de guàrdia el disposat en els dos números següents:

1. S'entén per servei de guàrdia l'assignat a la persona treballadora que comporta estar localitzable fora de la seva jornada laboral, podent administrar el seu temps, dedicar-se a les seves necessitats i interessos personals, sense que se li exigeixi romandre en un lloc concret i sense perjudici de l'obligació, en cas de ser contactat, de complir el compromís d'atendre les trucades de l'empresa, sense termini predeterminat per realitzar la prestació de treball corresponent.

Per la seva naturalesa, el servei de guàrdia no es considera com a temps de treball, sent-ho únicament el temps de treball efectiu dedicat a la realització de la prestació de treball requerida. No obstant això, l'adscripció al servei de reforç haurà de tenir una compensació econòmica que es denominarà "servei reforç".

2. S'entén per servei de guàrdia el temps durant el qual una persona treballadora a més d'estar localitzable, l'empresa li indica on ha d'estar i l'obliga a un temps de resposta immediat determinat per acudir a les instal·lacions del centre de treball o on, o com hagi de desenvolupar la seva activitat.

Aquest temps serà considerat de treball efectiu als efectes de la seva retribució.

A les persones treballadors que prestin serveis de guàrdia se'ls garantirà el descans entre jornades de 12 hores.

Tot això, sens perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en la Disposició addicional 2a d'aquest Conveni.

Article 59 *Calendari*

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

Secció 2a

Flexibilitat

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o en el seu cas minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst en l'article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb la Representació Legal dels Treballadors/es, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels articles esmentats. Aquestes mesures alternatives podran consistir bé en flexibilitat horària, bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors s'esgotin les possibilitats establertes a l'article 61 del present Conveni.

Article 60. *Flexibilitat Estructural*

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, les empreses podran elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-lo i acordant-ho amb la Representació Legal dels Treballadors/es, si n'hi hagués.

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

Article 61. *Flexibilitat Conjuntural*

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i per tal d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, a través de les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

Per a això, les empreses prèvia informació escrita a la Representació Legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, en la qual constarà la causa, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació a les persones individualment afectades. Durant el referit període de preavis es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de la finalització del període de preavis l'empresa notificarà per escrit a les persones afectades la seva decisió que tindrà efectes en la data prevista.

Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article el treballador/a percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

En les dues mesures esmentades i per al supòsit que la regularització prevista en cadascuna d'elles no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador/a deu hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per això. Per contra, si el treballador/a tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització article 61" amb el salari vigent en el Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20% del valor de l'hora ordinària (annex 3).

Les esmentades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària:

Consisteix en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins a 2 hores diàries i fins a un màxim de 40 dies laborables, tot això respectant la jornada de treball anual.

Així mateix, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins a 2 hores diàries.

b) Borsa horària:

L'empresa disposarà d'una borsa horària de 80 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores l'empresa està facultada per realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta en el calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborables de la persona afectada.

L'ampliació o reducció de jornades laborals per regularitzar la variació o modificació de jornades laborals haurà de realitzar-se a raó de jornades completes.

Seran dies inhàbils per a l'aplicació del present apartat b) els següents dies: 1, 5, 6 de gener, 1 de maig, 23, 24 de juny, 24, 25, 26, 31 de desembre.

Quan en aplicació del present apartat b) s'hagi de treballar en dies establerts en el calendari laboral com de descans o festiu per a la persona afectada, se li abonarà a aquest addicionalment, en el mes en què els treballi, el 50 per cent del valor de l'hora ordinària (annex nº 3) per hora treballada en aquests dies.

Tot el que s'indica en el present article serà d'aplicació, llevat d'acord entre les parts.

Secció 3a **Vacances**

Article 62. *Vacances*

62.1 Les persones compreses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudiran anualment d'un total de 30 dies naturals de vacances retribuïdes a l'any, procurant que aquestes comencin en dilluns no festiu, a excepció d'aquelles vacances que s'iniciïn en els dies 1 o 16 de mes, tot l'anterior excepte pacte en contra.

62.2 Les persones contractades a partir de l'1 de gener de 2007, meritiran els dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir des de l'1 de gener al 31 de desembre. Per a la resta de persones es mantindrà la meritació d'acord al convingut o segons els usos i costums, llevat de pacte en contra.

62.3 Amb independència del que estableix el paràgraf anterior, les empreses donaran compte a la seva plantilla del pla de vacances previst en la seva organització amb tres mesos d'antelació a la data de gaudi.

62.4 Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, el que disposa l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat".

62.5 Els dies de vacances seran retribuïts d'acord amb els conceptes retributius recollits a les taules i annexos del conveni, tenint en compte també aquells altres conceptes de naturalesa salarial. El càlcul es realitzarà tenint en compte la mitjana de les quantitats percebudes en els 11 mesos anteriors a la data de gaudi de les vacances.

62.6 Es mantindran les condicions més beneficioses que resultin per acord entre les parts.

Secció 4a

Adaptació de la Jornada per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

Article 63. Adaptació de la Jornada per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1. Aquesta sol·licitud està concebuda en la norma com un dret de la persona treballadora.
2. Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre empresa i persona treballadora dins del marc establert en la norma, aixecant-se acta de les diferents reunions.
3. Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.
4. Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.
5. L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud, serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

Secció 5a

Dret a Intimitat en Entorn Digital i Desconnexió Digital

Article 64. Dret de les Persones Treballadores a la Intimitat en Relació amb l'Entorn Digital i la Desconnexió

El dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals, emparat per l'article 18.4 de la Constitució, s'exercirà d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 i en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre. Així doncs, en relació amb les diferents perspectives d'aquest dret, les empreses i els treballadors/es hauran de tenir en compte el següent:

- a) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Les persones treballadores tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa.

L'ocupador/a podrà accedir als dispositius digitals facilitats a les persones treballadores als sols efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir-ne la integritat.

b) Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral.

Les persones treballadores tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

L'empresa, elaborarà una política interna adreçada a les persones treballadores, en la qual definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos a l'article 64 de l'ET. En cas de no existir aquesta o de no emetre's l'informe de referència, l'empresa aplicarà la política indicada.

c) Dret a la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball.

Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es previstes en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents al mateix. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, els treballadors/es i, en el seu cas, els seus representants legals, sobre aquesta mesura. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes de gravació de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors/es, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

CAPÍTOL VI

Permisos i Excedències

Article 65. *Permisos Especials Retribuïts*

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

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet. a bis) Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies continus o discontinus

b bis) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

b ter) Un dia natural més per acompanyament en els casos de mort de parents fins al primer grau de consanguinitat i afinitat.

En el cas dels apartats b bis) i b ter), si el treballador/a necessita fer un desplaçament a l'efecte, igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'ampliarà fins a un màxim de cinc dies naturals

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què tingués dret a l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

g) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

g) (sic) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

h) S'estableix un permís de fins a 20 hores a l'any, per a l'acompanyament de familiars de 1r grau aqueixos de malalties oncològiques, la retribució de les quals serà la mitjana dels últims 3 mesos del salari del treballador sol·licitant.

Per a la seva utilització, i amb aquesta finalitat, la persona treballadora serà responsable d'aportar prèviament autorització del familiar per a la posada en coneixement de l'empresa de la malaltia, així com, la justificació mèdica de l'acompanyament.

i) S'estableix un permís retribuït de 12 hores/any, de lliure disposició, que es podrà gaudir per hores, o en jornada completa, havent de preavisar la persona treballadora amb 7 dies naturals.

La seva utilització es pactarà de comú acord entre l'empresa i la persona sol·licitant.

En absència d'acord entre les parts, l'empresa ha d'informar en un termini de 2 dies laborables des de la petició inicial realitzada, la causa de la denegació del permís.

Després de la denegació, el treballador/a amb un nou preavís de 7 dies naturals comunicarà a l'empresa una nova data de gaudi del temps de permís inicialment sol·licitat, que en cap cas podrà coincidir amb ponts o afegir-se al període de vacances col·lectives o gaudir-se en temps d'aplicació de la flexibilitat.

j) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en l'Estatut dels Treballadors.

k) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Article 66. *Acumulació d'Hores per Cura del Lactant*

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix sempre que hi hagi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores per tenir cura del lactant menor d'un any fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement de fill/filla, llevat de pacte entre les parts.

Aquest dret és extensible a ambdós progenitors, i serà equivalent a no menys de 15 dies laborables.

Article 67. *Permís del Progenitor Diferent de la Mare Biològica*

Per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball, regulat a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, haurà de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l'inici del seu gaudi, llevat que vulgui iniciar-lo immediatament posterior al part a l'adopció o acolliment, cas en el qual el termini de preavís serà de dos dies naturals.

En el supòsit que l'altre progenitor, no tingués la carència suficient de cotització a la Seguretat Social per gaudir del permís anteriorment descrit, la persona treballadora gaudirà d'un permís retribuït de dos dies, en cas de naixement de fill/filla que es podrà ampliar fins a un dia natural més, en cas de part abdominal (cesària).

Article 68. *Excedències*

La persona amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any, tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos ni major a cinc anys, llevat d'acord exprés entre les parts per un període inferior. Per acollir-se a una altra excedència voluntària el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

A partir de la vigència del present Conveni, la treballadora o treballador que demani l'excedència per tenir cura del seu fill/filla podrà sol·licitar la reincorporació a l'empresa, mitjançant escrit formulat un mes abans de finalitzar el gaudi d'aquella, admetent-se-li de forma immediata en el seu lloc de treball, respectant-se-li sempre el grup professional que ostentava amb anterioritat a la gaudida excedència. En el supòsit que ambdós pares treballin a la mateixa empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

La persona treballadora que tingui al seu càrrec el pare, mare, espòs/a, fills, avis, nets i germans, que hagin estat declarats oficialment en situació de gran incapacitat, tindrà dret a demanar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no serà inferior a un any, ni superior a cinc. La reincorporació, si s'escau, s'ha de demanar a la Direcció d'empresa per escrit, amb un mes d'antelació. En el supòsit que hi hagi dues o més persones de la mateixa família prestant els seus serveis a l'empresa, només un d'ells podrà acollir-se a aquest benefici.

Article 69. *Llicències*

a) En cas extraordinari, degudament acreditat, es podran concedir llicències pel temps que sigui necessari, sense percepció d'havers, amb el descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

En aquelles empreses que el procés productiu ho permeti, les persones amb una antiguitat major de cinc anys, podran sol·licitar llicència sense sou pel límit màxim de dotze mesos (temps sabàtic), quan aquesta tingui com a finalitat el desenvolupament professional i humà del treballador.

b) El treballador/a pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta a la Seguretat Social. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores utilitzades.

Article 70. *Baixes per Malaltia*

En els casos de baixa per incapacitat temporal per malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sens perjudici dels drets que li reconeguin altres disposicions legals, la persona treballadora ha de percebre el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir 4 dies cada any.

Article 71. *Visites al Metge*

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

Article 72. *Accidents de Treball*

Les empreses complementaran les prestacions que hagin d'abonar per accident de treball, fins al 100% de la base reguladora des del primer dia, en els accidents ocorreguts en el centre de treball, igual que els ocorreguts dins de l'horari d'activitat laboral quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, si com a conseqüència del mateix es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari.

A partir de l'1 de gener de 2026, els accidents amb baixa mèdica superior a 4 dies, es complementaran fins al 100% de la base reguladora des del primer dia.

CAPÍTOL VII

Article 73. *Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals*

Per tal de contribuir a la consolidació i millora de la prevenció de riscos laborals a través del Diàleg social en el si del conveni, ambdues parts, consideren necessari crear el marc adequat que permeti, als Empresaris/es i els Treballadors/es a través dels seus representants, ajudar a prevenir i reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una cultura preventiva, a cada empresa.

Així mateix, entenem que la cultura preventiva ha d'assolir en la mesura del possible a la correcta gestió del medi ambient.

Per tot això:

Acorden:

Primer

- Constituir i impulsar la Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals en el Sector Metal·lúrgic, per desenvolupar i consensuar polítiques de Prevenció i Medi Ambient en el sector.
- Vetllar pel compliment dels acords sobre Seguretat i Salut Laboral i Medi Ambient que adopti la Comissió.
- Recaptar la col·laboració de personal tècnic quan sigui necessari per a la promoció i el desenvolupament dels objectius.

Segon.

Els objectius que es proposen són els següents

- Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, així com fomentar la gestió preventiva en l'àmbit sectorial.
- Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, planificació i organització de la prevenció, sistemes d'informació i formació, així com Vigilància de la Salut i Medi Ambient.
- Seguiment i estudi de la sinistralitat en el sector, recaptant informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, amb l'objectiu d'analitzar els elements intervinents en els accidents de treball i la possible actuació al respecte.

– La Comissió, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i mediar en els problemes sorgits en matèria de Seguretat i Salut en el Treball i Medi Ambient.

Tercer.

La Comissió tant en la seva constitució com en el seu funcionament estarà composta amb caràcter paritari per les representacions empresarial i sindical.

Es reunirà cada tres mesos, o bé a petició de cadascuna de les parts, celebrant-se aquestes, de forma rotativa, a les seus socials de cadascuna de les organitzacions signants de l'Acord; els acords que s'assoleixin es formalitzaran per escrit i s'hauran d'adoptar per acord conjunt d'ambdues parts.

Cadascuna de les parts designarà les persones perquè els representin que en funció de la seva estructura orgànica consideri oportú, amb un màxim de 8 membres en representació empresarial i 8 en representació sindical.

Quart.

En el desenvolupament dels objectius que es persegueixen, podran intervenir, entre d'altres, personal tècnic de prevenció i medi ambient (TPMA), homologats pel Departament d'Empresa i Treball, i pel Departament de Medi Ambient i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya, que requeriran la formació tècnica mitjana i/o superior necessària, en funció de les matèries requerides; la selecció dels mateixos es realitzarà de comú acord pels integrants de la Comissió en funció de la seva qualificació professional i experiència en el sector.

Cinquè.

A través dels Acords amb les Administracions o altres Entitats, i amb càrrec a les subvencions que se n'obtinguin, la Comissió podrà disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

Sisè.

Les parts signants del present conveni es comprometen a integrar-se en una Comissió d'àmbit de Catalunya.

Article 74. Roba de Treball i Calçat, en Casos Especials

Les empreses afectades pel present Conveni observaran l'obligació de proveir els seus treballadors/es, tant de la roba adequada als treballs que així ho exigeixin, com de les botes o calçat impermeable quan ho disposi la naturalesa de les tasques, així com l'equip personal de seguretat en els casos en què l'ús del mateix resulti obligatori.

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

Per a les noves contractacions de personal fix que es refereixen a partir de la vigència del present Conveni, les empreses estan obligades a lliurar a cada persona contractada dues granotes de treball, o peça similar, per al seu ús durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.

No obstant el previst anteriorment, queda convingut que totes les empreses afectades pel present Conveni facilitaran cada any a la seva plantilla, com a mínim, una granota de treball o penyora similar que, en funció del moment de l'any, llevat de casos especials, serà preferentment d'hivern o d'estiu.

El personal està obligat a retornar les peces en ús, en aquell any, quan cessin en el servei de l'empresa que se les va lliurar.

Article 75. Atur per Risc Greu i Imminent d'Accident

D'acord amb el que estableix l'apartat cinquè, paràgraf segon, de l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors i del que disposa l'apartat tercer de l'article 21 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan en el cas a què es refereix l'apartat 1 d'aquest últim article l'empresari/a no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut de les persones treballadores, la representació legal d'aquestes podrà acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat de les persones treballadores afectades per l'esmentat risc. Aquest acord podrà ser adoptat per decisió majoritària dels Delegats/des de Prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal. L'acord haurà de ser comunicat immediatament a l'empresa i autoritat laboral, els quals, en 24 hores, hauran d'anul·lar o ratificar la paralització pactada.

Article 76. Mesures Preventives de Caràcter Especial

Les persones que treballen en horari nocturn i els qui treballin en altres torns en situació d'aïllament hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball.

Article 77. Coordinació d'Activitats Empresariales

Es recomana en les empreses de manteniment que per a l'aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'adoptin, en la mesura del possible, els acords que s'exposen a continuació:

La Direcció de l'empresa en els centres de treball de la qual desenvolupin la seva activitat persones pertanyents a empreses auxiliars, serveis, contractes i subcontractes, realitzaran un seguiment regular de l'aplicació a aquestes persones de les normes de Seguretat i Salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment al Comitè de seguretat i salut de l'empresa principal amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Les empreses concurrents en un mateix centre de treball, hauran d'acudir a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'Art. 11 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de PRL.

La constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes que tindrà un màxim de 12 persones dels quals 6 seran designades per i entre els representants de les direccions de les empreses concurrents i, els altres 6 per les federacions sindicals més representatives que organitzen les persones empleades d'aquestes empreses d'entre els delegats/des de Prevenció de les mateixes. Una vegada constituït elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

Article 78. Investigació d'Accidents de Treball

Ocorregut un accident greu o molt greu, la Direcció d'empresa ho comunicarà sense demora als Delegats/des de Prevenció, que tindran dret a participar des del seu inici en la investigació del mateix, sense perjudici de les competències que les normes estatals i el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, que estiguin vigents, atorguen als Representants Legals dels Treballadors/es en matèria de prevenció de Riscos Laborals.

Article 79. Participació en l'Elecció i Funcionament de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social

1. La Direcció de l'empresa, amb caràcter previ a la contractació de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social, ja sigui per inici de l'activitat o per canvi d'aquella, per a la cobertura de les contingències professionals, ho comunicarà per escrit a la Representació Legal de les Persones Treballadores.

A aquest efecte, l'empresa notificarà a la Representació Legal dels Treballadors la seva intenció, facilitant la informació rellevant sobre les diferents opcions considerades, incloent-hi, com a mínim, el catàleg de serveis, les prestacions addicionals ofertes i els mitjans tècnics i humans de cada entitat.

La Representació Legal de les Persones Treballadores disposarà d'un termini d'una setmana per emetre un informe no vinculant on podrà exposar les seves valoracions i recomanacions. L'empresa haurà d'acusar rebut d'aquest informe i valorar el seu contingut abans de prendre una decisió definitiva, la qual serà comunicada als representants de les persones treballadores.

Si la RLPT, no emetés l'informe no vinculant en el termini anteriorment assenyalat, es donarà per evacuat aquest tràmit.

2. Amb caràcter anual, la Direcció de l'empresa facilitarà als Delegats/des de Prevenció informació necessària perquè en el si del Comitè de Seguretat i Salut es pugui avaluar la gestió de la Mútua.

Fruit d'aquesta avaluació els delegats/des de prevenció podran emetre un informe que pugui incloure, si s'escau, un suggeriment a l'empresa per al canvi de l'entitat col·laboradora fonamentant les raons per a això, havent de donar resposta a l'esmentat suggeriment.

Article 80. *Riscos Psicosocials*

Es prendran en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la LPRL i l'article 57. del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall. En virtut d'això i en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, els riscos psicosocials hauran de ser avaluats i, en el seu cas, objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts en el seu origen com els restants riscos. Per a això les empreses utilitzaran el qüestionari d'Avaluació de Riscos Psicosocials en el Treball de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene.

CAPÍTOL VIII Sortides, Viatges i Dietes

Article 81. *Despeses de Viatge, Estada i Manutenció*

81.1. Es consideren despeses de viatge, estada i manutenció aquelles que es produeixen amb motiu dels desplaçaments de les persones treballadores per efectuar el seu treball en lloc diferent a l'habitual.

81.2. A efectes de la compensació d'aquestes despeses es tindrà en consideració el següent, llevat d'acord entre les parts:

1. Viatge.

Si per necessitats de l'empresa, la persona treballadora ha de sortir de viatge, percebrà l'import d'aquest.

2. Estada

Quan la persona treballadora pernocti fora del seu domicili l'allotjament amb esmorzar serà facilitat per l'empresa i a càrrec d'aquesta.

3. Manutenció

3.1. Mitja dieta

Si el desplaçament s'efectua de tal manera que la persona treballadora només hagi de realitzar un àpat principal fora del municipi habitual de treball o del seu municipi de residència, percebrà mitja dieta.

3.2. Dieta completa

Si el desplaçament s'efectua de tal manera que la persona treballadora hagi de realitzar els dos àpats principals fora del municipi habitual de treball o del seu municipi de residència percebrà dieta completa.

3.3. Imports

– L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 17,46€ i de 34,93€ diaris respectivament, per a l'any 2025.

– L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 17,98€ i de 35,98€ diaris respectivament, per a l'any 2026.

– L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 18,52€ i de 37,05€ diaris respectivament, per a l'any 2027.

Si per circumstàncies especials les despeses ocasionades per manutenció en el desplaçament sobrepassessin els imports establerts, l'excés haurà de ser abonat per l'empresa, previ coneixement d'aquesta, autorització i posterior justificació per part de la persona treballadora.

81.3. Els imports percebuts en aplicació de l'apartat 77.2 corresponen a les despeses ordinàries de viatge, així com les d'estada i manutenció en establiments de restauració i hostaleria i, en conseqüència, tenen caràcter compensatori i no salarial, a mode d'indemnització o abonament suplert, de conformitat amb la legislació fiscal vigent.

CAPÍTOL IX

Prestació per Incapacitat o Mort

Article 82. Prestació per Incapacitat o Mort

82.1 Any 2025. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi una situació d'incapacitat permanent, en grau de gran incapacitat, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà a la persona incapacitada la quantitat de 39.020,28€ o 27.229,33€ respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, el seu vidu/a o drethavents, percebran la quantitat de 34.648,44€, també, a tant alçat i en una sola vegada.

L'augment que suposa sobre les quanties de les prestacions previstes en l'article 72.2 de l'anterior Conveni no serà exigible fins 15 dies després de la data de publicació del present Conveni en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

82.2 Any 2026. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi una situació d'incapacitat permanent, en grau de gran incapacitat, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de 40.190,89€ o 28.046,20€ respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, la seva vídua/o o drethavents, percebran la quantitat de 35.687,89€, també, a tant alçat i en una sola vegada.

82.3 Any 2027. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi una situació d'incapacitat permanent, en grau de gran incapacitat, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de 41.396,62€ o 28.887,59€ respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, la seva vídua/o o drethavents, percebran la quantitat de 36.758,53€ també, a tant alçat i en una sola vegada.

82.4 Les quantitats previstes en els apartats anteriors per als supòsits d'incapacitat permanent, en grau de gran incapacitat, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, únicament seran exigibles en aquells supòsits en què la persona treballadora en els deu dies naturals posteriors a la recepció de la resolució de l'INSS extingeixi el contracte de treball.

82.5 Les empreses continuaran pagant la prima de l'assegurança durant el període en què la persona treballadora afectada es trobi pendent de qualificació per l'ICAM "Institut Català d'Avaluacions Mèdiques" i si aquella fos desfavorable per al treballador/a i aquest recorregués a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la primera instància de la jurisdicció laboral, per tal que, en cas de defunció en aquest interval de temps, els familiars del treballador mort puguin percebre la quantitat assegurada.

CAPÍTOL X

Drets Sindicals

Article 83. Drets Sindicals de les Persones Treballadores

83.1 Drets sindicals de les persones treballadores.

83.1.1 Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

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

83.1.2 La persona treballadora afiliada a una central sindical podrà demanar per escrit a la seva empresa que aquesta li descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota mensual, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi a la qual hagi de ser transferida l'esmentada quantitat. Llevat d'indicació en contrari en formalitzar la petició, les empreses efectuaran les detracions durant períodes d'un any.

83.1.3 Les persones treballadores que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

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

També podran acollir-se al disposat en aquest apartat les persones treballadores que ostentin el càrrec de secretari/a general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. En el supòsit que coincideixin diverses persones treballadores en la mateixa empresa, que ostentin els esmentats càrrecs, solament podrà gaudir d'aquest dret un d'ells.

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

83.1.4 A les assemblees de les persones treballadores celebrades als locals de l'empresa hi podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors.

83.2 De les seccions sindicals i dels delegats/des de les mateixes.

83.2.1 Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

- a) L'empresa els facilitarà un tauler d'anuncis situat a l'interior d'aquella i de fàcil accés a les persones treballadores, a fi de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar al sindicat i als treballadors en general.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació corresponent.
- c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 persones treballadores.

83.2.2 En aquelles empreses o centres de treball que ocupin a més de 250 persones treballadores, les seccions sindicals estaran representades per delegats/des sindicals elegits per i entre els seus afiliats/des a l'empresa o centre de treball, els quals gaudiran d'idèntiques garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa.

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

- De 250 a 750 persones treballadores: un.
- De 751 a 2.000 persones treballadores: dues.
- De 2.001 a 5.000 persones treballadores: tres.
- De 5.001 en endavant: quatre.

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

83.2.4 S'assignen als delegats/des de les seccions sindicals les següents funcions:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i als afiliats del mateix a l'empresa.
- b) Assistir a les reunions dels comitès d'empresa, comitès de seguretat i higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb vot però sense veu.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar secret professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.
- d) Ser informats sobre la mobilitat del personal.
- e) Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.
- f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de les persones treballadores quan revesteixi caràcter col·lectiu, així com la implantació o revisió de sistemes d'organització de treball.

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

83.3 Dels comitès d'empresa i dels delegats de personal:

Cal atènyer-se al que disposa el títol II de l'Estatut dels Treballadors, i molt especialment al que preveu el seu article 64.

83.4 Facultats complementàries.

A més, s'estableix expressament el següent:

- a) En matèria de Seguretat Social cal atènyer-se al que disposa l'article i l'article de l'Estatut dels Treballadors, així com l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social. 62.2 64.7.a)
- b) La representació legal de las persones treballadores podran acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals nominalment en favor d'un o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense ultrapassar el màxim total legal o convencional.

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

c) Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

d) Per als qui perceben retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps establert legalment, serà abonat segons la mitjana del salari total efectivament percebut per dia de treball, durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data per a la qual el treballador afectat va ser convocat. Per a aquells que perceben retribució setmanal, la mitjana s'obtindrà amb les percepcions del període comprès en les quatre setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

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

f) Sense ultrapassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal, a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

CAPÍTOL XI

Bilingüisme

Article 84. *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos a les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XII

Règim Disciplinari

Article 85. *Norma General*

En matèria general de faltes i sancions cal atènyer-se al que disposa el Capítol XII del Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall adjuntat com a annex número 11 al text del conveni; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XIII

Dret Supletori

Article 86. *Prelació de Normes i Dret Supletori*

En tot el que no preveu aquest Conveni, regeixen el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, i en el seu cas el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, actualitzat a 8 de setembre de 2022, i altres disposicions generals.

Article 87. *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts als articles 63 i 156 Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Seran també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les Comissions Tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

CAPÍTOL XIV

Política d'Igualtat

Article 88. Actuacions en Matèria d'Igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que cal establir criteris d'actuació per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu, contemplades en la Llei 3/2007, de 22 de març.

Així mentre duri la vigència i actual redacció del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat s'establiran segons s'indica en el mateix, sent els seus aspectes més rellevants els següents:

- S'estableix l'obligatorietat dels Plans d'Igualtat en empreses de 50 o més persones treballadores en plantilla.
- Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així s'acorda per les organitzacions legitimades per a això.
- Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

A aquests efectes es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

La magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Els plans d'igualtat ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que els encerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

Article 89. *Eines per a l'Elaboració de Plans d'Igualtat*

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni que, de conformitat amb la legislació vigent, estiguin obligades a elaborar un Pla d'Igualtat i comptin amb Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT), utilitzaran amb caràcter preferent les eines i guies tècniques proporcionades pel Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat per a l'elaboració del diagnòstic de situació (inclosa l'auditoria retributiva i la valoració de llocs de treball) i el disseny d'aquest Pla.

No obstant això, el que disposa l'apartat anterior, aquelles empreses que, en el moment d'iniciar el procés, ja haguessin constituït la comissió negociadora del Pla d'Igualtat o tinguessin implementats sistemes propis de valoració de llocs de treball que, per la seva metodologia, no s'adeqüin a les eines ministerials, podran utilitzar aquests sistemes. En tal cas, l'empresa haurà de justificar motivadament aquesta decisió davant la RLPT i, en tot cas, facilitarà a aquesta tota la informació i documentació necessària per a la correcta realització del diagnòstic i la posterior negociació del Pla, garantint el ple compliment de l'establert en l'Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Per a aquelles empreses que, per manca de RLPT, hagin de constituir la comissió negociadora amb els sindicats més representatius del sector, no serà exigible l'obligació d'utilitzar les eines ministerials esmentades a l'apartat 1 del present article.

Article 90. *Víctimes de Violència de Gènere*

A més del que estableix el Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, les empreses i les persones treballadores, afectades per aquest conveni manifesten que la violència de gènere comprèn tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars de afectivitat (Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere).

Aquesta violència és una de les expressions més greus de la discriminació i de la situació de desigualtat entre dones i homes i la seva erradicació precisa de profunds canvis socials i d'actuacions integrals en diferents àmbits, incloent-hi l'àmbit laboral.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere l'hauran de tenir acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i comunicar-ho de forma fefaent a la direcció de l'empresa.

Per fer efectiva la seva protecció i el seu dret a l'assistència social integral, en les empreses i de manera negociada amb la Representació Legal de les persones treballadores, s'acordarà un Protocol d'actuació i de mesures per a l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere, essent d'aplicació com a mínim, les següents:

- a) Flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida.
- b) Ampliació del període de reserva del lloc de treball en cas d'excedència per aquest motiu, en els termes que s'acordin amb l'empresa.
- c) Possibilitat d'elecció preferent del torn de treball.

CAPÍTOL XV Formació

Article 91. *Formació*

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que la formació és un element bàsic, tant de qualificació professional de les persones treballadores, com dels eixos de qualitat de les empreses. Entenent que la formació s'ha de situar en un marc que permeti conjuguar la realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, alhora que el seu lligam amb el sistema nacional de qualificacions.

Cal fer de la formació un instrument participatiu, elaborant estudis o anàlisi de la situació del sector alhora que s'assumeix el compromís de:

1. Estendre la formació de qualitat a totes les empreses especialment a les PIMES, comptant amb la Representació legal de las persones treballadores.
2. Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb les disposicions legals.
3. Facilitar les activitats susceptibles de ser realitzades per l'alumnat de formació reglada en concepte de pràctiques.
4. Impulsar iniciatives i promoure els processos que millorin la qualificació, formació i promoció de les persones treballadores.

En matèria de prevenció de Risc Laborals, les empreses, en compliment del seu deure de protecció proporcionaran a cada persona treballadora una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada al seu lloc de treball o funció.

(Continua a la pàgina següent)

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera

Aquelles persones que a la signatura d'aquest conveni vinguessin percebent una quantitat en concepte de complement per "menyscapte de diners" quedarà consolidada i no podran ser compensada ni absorbida, sent revaloritzada anualment amb l'increment del Conveni.

Disposició Transitòria Segona. *Compensació i Absorció*

Durant la vigència d'aquest Conveni, per als anys 2025, 2026 i 2027, no operarà la compensació i/o absorció.

Sense perjudici que, totes les quantitats abonades, en concepte de "a compte conveni" van a compte de les quantitats que corresponguin per increments o quanties que s'especifiquen en Taules Salarials amb efectes des de l'1 de gener de 2025.

Disposició Transitòria Tercera

S'estableix una clàusula de garantia salarial del 100% de la diferència existent entre el sumatori de les inflacions a 31 de desembre (d'anys 2025, 2026 i 2027) i l'import total dels increments salarials en taules durant els anys del Conveni. L'import que resulti es farà efectiu directament amb efectes 1 de gener de 2028 i sense efectes retroactius. Aquesta clàusula de garantia salarial és de naturalesa transitòria per al conveni 2025-2027. d

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera

A efectes d'estructurar els conceptes retributius en nòmina i per donar cert ordre a la mateixa i mantenir l'estructura i els imports salarials de les taules del conveni, es recomana mantenir els conceptes retributius regulats en les taules i annexos salarials del mateix en els termes i valors que figuren en el Conveni.

Les millores salarials concedides per les empreses voluntàriament o mitjançant acord entre les parts hauran de figurar de forma diferenciada als conceptes retributius regulats en les taules i annexos salarials del Conveni.

Disposició Addicional Segona

Les empreses que a l'entrada en vigor de l'article 58 Servei de guàrdia i guàrdia, d'inicial regulació en el present conveni, tinguin establert un servei de guàrdia o guàrdia, es regiran pels pactes o acords que tinguin establerts .

Disposició Addicional Tercera

El present Conveni té efectes des del dia 1 de gener de 2025, sent exigible immediatament des de la seva signatura i publicació definitiva en Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB).

(Continua a la pàgina següent)

Pactes Complementaris

Pacte Complementari 1r. Acord Marc per al Metall de Catalunya:

Les parts signants del present conveni, es ratifiquen en l'acordat en la reunió mantinguda el 17 de setembre de 2002, conjuntament amb la representació de les patronals de Tarragona, Lleida i Girona.

Pacte Complementari 2n. Observatori Industrial Metall Catalunya

- Finalitat: examinar, conèixer i seguir les situacions, evolució i tendències dels sectors metal·lúrgics de Catalunya per tal d'aportar alternatives sectorials i propostes puntuals a problemàtiques d'empreses.
- Reunions: trimestrals amb ordre del dia, elaboració d'actes i aportació documental necessària.

Pacte Complementari 3r. Inserció de Persones amb Diversitat Funcional

Per tal d'afavorir la contractació de persones amb diversitat funcional, les parts signants del present conveni volen deixar constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més persones treballadores que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones amb diversitat funcional. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar la plantilla a persones amb diversitat funcional, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte. De conformitat amb la legislació vigent, són les següents:

- a) Celebració d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip o qualsevol tipus de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
- b) Celebració d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- c) Realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb diversitat funcional, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui la formació professional d'aquests treballadors.
- d) Constitució d'un enclavament laboral, prèvia subscripció del corresponent contracte amb un centre especial de treball.

Per poder optar per qualsevol de les mesures alternatives es precisa certificat d'excepcionalitat, essent la legislació aplicable:

- Reial Decret 364/2005, establiment de les mesures alternatives.
- Ordre de 24 de juliol de 2000, regulació del procediment administratiu referent a les mesures alternatives.
- Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, regulació dels enclavaments laborals
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

La Direcció d'empresa informarà la Representació Legal dels Treballadors/es de l'opció adoptada

Pacte Complementari 4t. Prevenció de situacions d'Assetjament i Protocol d'actuació en l'entorn laboral

La Direcció de l'empresa manifesta el seu compromís amb la prevenció i actuació davant les conductes que puguin suposar assetjament sexual, per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual en qualsevol de les seves manifestacions, i informaran de l'aplicació d'aquest protocol a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

L'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la persona presumptament agressora, quedi fora del poder de direcció de l'empresa, i la Direcció de l'empresa no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i després de conductes contra la llibertat sexual que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) En el lloc de treball
- b) En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

1. Identificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

Assetjament sexual: Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

- Conductes verbals: insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Conductes no verbals: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Comportaments físics: Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

– Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual: Forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

– Assetjament sexual ambiental: Generar un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

– Assetjament per raó de sexe: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

– Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe: A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

– Atacs amb mesures organitzatives: jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats; posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; negar o ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies; assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda; ordres contradictòries o impossibles de complir; robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.; amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada; manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona; negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

– Actuacions que pretenen aïllar la seva destinatària: Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament); ignorar la presència de la persona; no dirigir la paraula a la persona o restringir a companyes/us la possibilitat de parlar amb la persona; no permetre que la persona s'expressi; eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

– Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima: Amenaces i agressions físiques, verbals, crítics i/o insults; provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment; ocasionar intencionalment despeses per perjudicar la persona; ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences; exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

– Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional: Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric; burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.

2. Procediment d'actuació – Inici del procediment

Per iniciar el procediment, es presentarà una denúncia o reclamació davant qualsevol dels membres de la comissió instructora, que s'encarregarà de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se.

La comissió instructora estarà formada de forma paritària per dues persones en representació de l'empresa i dues persones de la RLPT, en aquelles empreses en les quals existeixi. Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar, si fos imprescindible, la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Un cop rebuda la denúncia, la comissió instructora es reunirà en un màxim de 3 dies laborables per donar inici al procediment. En el si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament s'habilitarà compte de correu electrònic a la qual només tindran accés les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciés indicis de conducta delictiva proposarà a la Direcció de l'empresa l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent, de la mateixa, al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per la representació legal i/o sindical de les persones treballadores o una altra persona de la seva confiança (professional), qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delictes, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada que no es pot apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

Si, tot i no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió instructora instarà igualment la direcció de l'empresa a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

El procediment serà àgil, eficaç, i protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, en el seu cas, al/la denunciador, els quals en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Aquest procés no podrà tenir una durada superior a deu dies, llevat que per la seva complexitat, per acord de la comissió instructora, es pugui ampliar a cinc dies més.

3. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de l'empresa, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables, que es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de l'empresa procedirà a:

a) Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.

b) Adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació.

La Direcció de l'empresa adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de les violències sexuals, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

4. Seguiment:

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delictes, l'empresa hagi adoptat mesures cautelars i hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

En aquelles empreses on existeixi un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, aquest mantindrà la seva vigència pel període pactat. Una vegada vençut aquest termini, cal atènyer-se al que estableix aquest pacte complementari.

Pacte Complementari 5è. Protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial decret que desenvolupa l'article 15 de la Llei 4/2023 i estipula l'àmbit i les mesures que cal traslladar a la negociació col·lectiva.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el seu si. En aquest cas, l'empresa farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

- Àmbit d'aplicació i vigència

Aquestes mesures s'aplicaran a totes aquelles empreses compreses en l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que comptin amb més de cinquanta persones treballadores en la seva plantilla. Les empreses que, a la data d'entrada en vigor del present conveni, comptin amb protocols, plans o mesures en aquesta matèria, mantindran la seva vigència, sempre que s'adeqüin a la legislació aplicable.

Aquest protocol serà d'aplicació directa a les persones que treballen a les empreses, independentment del vincle jurídic que els uneixi a elles, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de les empreses, i a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb aquesta.

El protocol serà d'aplicació quan es produeixin situacions de discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, en el marc de les seves comunicacions i, també, en les que es realitzin a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament). Inclourà, així mateix, els successos que es produeixin en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball; en l'allotjament proporcionat per l'entitat ocupadora en cas de desplaçaments de la persona treballadora relacionats amb el seu lloc de treball i responsabilitats.

Aquest protocol tindrà una vigència màxima de quatre anys i s'haurà de renovar passat aquest temps. Se seguirà aplicant fins que no n'hi hagi un de nou que el substitueixi.

– Principis rectors i garanties del procediment:

– Principi de respecte a la dignitat personal: Les actuacions guardaran la discreció necessària encaminada a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades, i el màxim respecte a totes les persones implicades.

– Principi de confidencialitat i sigil: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol, que han de guardar el corresponent sigil, confidencialitat i reserva per vetllar per la intimitat i dignitat de les persones afectades, amb l'obligació de no divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, estiguin en procés d'investigació o ja tancades.

– Principi de diligència i celeritat: Tot el procediment s'ha de completar sense demores indegudes en el menor temps possible, respectant les garanties adequades per a totes les parts.

– Contradicció: El procediment garantirà, en tot el procés, una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

– Restitució de les víctimes: Si la discriminació o l'assetjament realitzat s'haguessin concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, s'ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

– Prohibició de represàlies: Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en la comunicació o denúncia d'una situació de discriminació o assetjament i en les successives fases del procediment.

– Comissió d'atenció a la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

- Composició

La comissió d'atenció a la discriminació i assetjament, en endavant comissió instructora, estarà formada de manera paritària per un màxim de quatre persones titulars, dues per l'empresa i dues per la representació legal de les persones treballadores, i dos suplents, un per cada part.

- Formació

Serà imprescindible per formar part de la comissió instructora (titulars o suplents) posseir o rebre formació en prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere

- Incompatibilitats

En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/da) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/da en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora quedarà automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i serà substituïda per la persona suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas. La incompatibilitat d'una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret, pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

- Funcions de la comissió

1. Rebre totes les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol.
3. Recomana i gestionar amb el departament de personal les mesures cautelars que s'estimi convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre els agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere.

6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

7. Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

- Mesures cautelars

En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la comissió instructora pot sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc, mobilitat funcional o geogràfica, etc.) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s'ha de facilitar que aquest trasllat es realitzi de la manera més ràpida possible.

- Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació de la denúncia i assessorament

Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i canals que s'hagin determinat prèviament per la comissió són:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere;
- Qui tingui coneixement d'una conducta d'assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Qui rebí qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques.

En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o posteriorment a petició de la comissió.

Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la comissió podrà emprendre actuacions d'ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures adreçades a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l'assessorament de persones expertes.

Fase 2. Investigació

La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o dels mitjans de prova que es determinin, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol. L'informe haurà d'incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en el cas que n'hi hagi.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'empresa.

El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució

En aquesta fase s'aplicaran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador a la direcció. Es demanarà l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la comissió podrà proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la seva recuperació.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència en l'expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment: La Direcció, mantindrà un seguiment periòdic de l'aplicació de les mesures correctores, donant trasllat a la comissió amb la periodicitat que s'acordi per la RLPT.

- Mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Primer. Clàusules d'Igualtat de Tracte i No Discriminació

L'empresa assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

Segon. Accés a l'Ocupació

S'utilitzarà un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, utilitzant currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, actituds, habilitats i/o competències requerides per als diferents llocs de treball.

Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.

Tercer. Classificació i Promoció Professional

Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres la qualificació i la capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; afiliació sindical; condició social o llengua.

Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; d'edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

Quart. Formació, Sensibilització i Llenguatge

L'empresa, en col·laboració amb la Representació Legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, planificarà una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims establerts en el RD 1026/2024.

Les empreses garantiran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Cinquè. Entorns Laborals Diversos, Assegurances i Inclusives

Les empreses garantiran la protecció contra comportaments LGTBfòbics a través dels protocols davant l'assetjament i la violència en el treball per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs.

- Bany i vestidors

Quan escaigui, l'empresa haurà de disposar de cabines i dutxes individuals en ambdós vestidors per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgin.

Sisè. Permisos i Beneficis Socials

L'empresa garantirà que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.

Setè. Règim Disciplinari

Subjecte al Conveni col·lectiu estatal de la Indústria, les noves tecnologies i els serveis del Sector del Metall

- Règim de faltes.

Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

- Faltes Lleus

Manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBI.

- Faltes Greus

La inacció d'una persona responsable d'actuar davant d'una falta considerada com a lleu.

Acudits; burles que ridiculitzin el sexe; l'origen racial o ètnic; la religió o conviccions; la discapacitat; l'edat; l'orientació sexual; l'expressió i/o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Tindran caràcter de falta greu tota falta lleu que, a més:

1. Reiteri en el temps el fet punible.
2. Prolongui els seus efectes en el temps més d'un mes.
3. Perjudiqui o dificulti l'ascens o la promoció professional de la persona agredida.
4. La persona agressora abusi d'una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.

- Faltes Molt Greus

Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de forma reiterada integrants del col·lectiu LGTBI, o els seus familiars i persones al·legades.

Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball als membres del col·lectiu LGTBI, o als seus familiars i persones al·legades.

La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.

La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores o en l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones al·legades.

Divulgació d'imatges, vídeos o missatges que continguin contingut LGTBfòbic o que atemptin contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes es duguessin a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actués davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considerarà una circumstància agreujant.

- Règim de Sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present conveni. Totes les faltes anteriorment esmentades seran posades en coneixement de la RLPT.

Pacte Complementari 6è. Jubilació Forçosa

Les parts signants del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, a fi d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació, acorden incloure com a pacte complementari 6è, una clàusula de Jubilació forçosa, mitjançant la qual:

Es possibilita l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació fixada a la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.
- b) La mesura s'haurà de vincular a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat a l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, o bé, contractació indefinida de noves persones treballadores, el relleu generacional o qualssevol altres adreçades a afavorir la qualitat de l'ocupació.

Tot això, de conformitat amb la legislació social vigent.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 14

DESCRIPCIÓ DE LES FUNCIONS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

Article 1. *Criteris Generals*

1.1. El present Acord sobre Classificació Professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Així mateix, i atès que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es prendran com una de les referències d'integració en els grups professionals, tenint en compte els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respectant els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor.

1.2. La classificació es realitzarà en Divisions Funcionals i Grups Professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors i treballadores.

1.3. En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents Grups Professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del Grup Professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

1.4. Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podrà haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenientes o necessàries, depenent de la seva grandària i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre, així com fixar la polivalència entre diferents divisions funcionals dins d'un mateix grup professional. Els criteris de definició dels grups professionals i divisions funcionals s'acomodaran a regles comunes per a tots els treballadors, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. La polivalència s'establirà tenint en compte les competències necessàries per desenvolupar les noves funcions, de tal sort que, si les persones treballadores afectades no posseeixen aquestes competències, s'estableixi un període continuat de formació que assegurï l'assumpció de les mateixes, previ al procés d'assignació a les noves ocupacions, o en paral·lel al desenvolupament de la nova ocupació.

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Acord, seran adscrits a una determinada Divisió Funcional i a un Grup Professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest Acord, que s'esmenten en cadascun dels Grups Professionals, es classifiquen en tres Divisions Funcionals definides en els termes següents:

- Tècnics

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjanes, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

- Empleats

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmic-comptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comportin atenció a les persones.

- Operaris

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació

1.5. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat Grup Professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'ha de tenir present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en la qual es desenvolupi la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

a) Coneixements.

Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

b) Iniciativa.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directius o normes per a l'execució de la funció.

c) Autonomia.

Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.

d) Responsabilitat.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

e) Comandament

Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte:

- El grau de supervisió i ordenació de tasques.
- La capacitat d'interrelació.
- Naturalesa del col·lectiu.
- Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat

Factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta dels factors en la tasca o lloc encomanat.

Article 2. Clàusula de Salvaguarda

Aquelles empreses que tinguin conveni propi no quedaran afectades pel contingut del present Acord, llevat de pacte en contrari. Finalitzada la vigència del seu actual Conveni, o abans si les parts signants dels esmentats convenis així ho decideixen, podran negociar en els relatiu a la classificació professional el que als seus interessos convingui, tenint com a referència el present Acord.

(Continua a la pàgina següent)

Classificació Professional

I. Grup Professional 1

○ Criteris Generals.

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

○ Formació

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

Es corresponen normalment, amb el personal enquadrat en el número 1 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Tècnics:

- Analistes de Sistemes (titulació superior)
- Arquitectes
- Directors d'Àrees o Serveis
- Enginyers
- Llicenciats

○ Tasques

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

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

(Continua a la pàgina següent)

II. Grup Professional 2

○ Criteris Generals.

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

○ Formació

Titulació universitària de grau mitjà o grau coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "Titulats Superiors d'Entrada".

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el número 2 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el número 1 de cara a cobrir als Titulats superiors d'Entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Tècnics:

- Titulats Superiors d'Entrada
- ATS, DUE o Graduat en Infermeria
- Arquitectes Tècnics (Aparelladors)
- Ajudants d'Enginyeria i Arquitectura.
- Enginyers Tècnics (Perits)
- Titulats Grau mitjà. Graduats Socials

○ Tasques

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

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

(Continua a la pàgina següent)

III. Grup Professional 3

○ Criteris Generals

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

○ Formació:

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem nº 3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Tècnics:

- Analista Programador
- Delineant Projectista
- Dibuixant Projectista

▪ Empleats:

- Caps d'Àrees o Serveis
- Caps Administratius

▪ Operaris:

- Contramestre
- Cap de Taller
- Mestre Industrial

○ Tasques

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, paleta, fusteria, electricitat, etc.)
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs en base al pla comptable de l'empresa

7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció de I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat de prompta intervenció dins del procés productiu.
12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

(Continua a la pàgina següent)

IV. Grup Professional 4

○ Criteris Generals.

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

○ Formació

Batxillerat, BUP o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Empleats

- Delineants de 1a
- Tècnics en general

▪ Operaris:

- Encarregats
- Professional d'ofici especial

○ Tasques

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen a establir, en base a documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els tempteigs necessaris alhora que proporcionant les solucions requerides.
5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.
6. Tasques que suposen la supervisió segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.
7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.
9. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.
10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

12. Tasques de regulació automàtica triant el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

13. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es que realitzen les tasques auxiliars en la línia principal de producció, abastint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

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

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

(Continua a la pàgina següent)

V. Grup Professional 5

○ Criteris Generals.

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

○ Formació:

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núms.5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Empleats:

- Delineant de 2a
- Oficials administratius
- Oficials de Laboratori
- Oficials d'Organització
- Viatjant

▪ Operaris:

- Xofer de camió
- Professionals d'Ofici de 1a
- Professionals d'Ofici de 2a

○ Tasques

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

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

9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.

10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.

11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.

12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es en treball de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.

13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclasseficacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig en base a normes fixades, reflectint en parts o a través de plantilles els resultats de la inspecció.

14. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgastos d'estris, defectes, anormalitats, etc., reflectit en parts o a través de plantilles, totes les dades segons codi a l'efecte.

15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les prenguessin directament en base a normes generalment precises.

16. Tasques de localització d'avaries, la realització de les reparacions i la reposició del servei, així com la realització de les maniobres necessàries «in situ» de caràcter programat o no programat en entorns especialment perillosos per a la pròpia seguretat o per a la seguretat d'altres.

17. Tasques que suposen la supervisió i vigilància del compliment de normes generals de seguretat en l'execució de maniobres en entorns especialment perillosos per a la pròpia seguretat o per a la seguretat d'altres.

(Continua a la pàgina següent)

VI. Grup Professional 6

○ Criteris Generals.

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

○ Formació:

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Empleats:

- Magatzemer
- Auxiliars en general
- Conserge
- Pesador - Basculer
- Telefonista

▪ Operaris:

- Conductor de màquina
- Xofer de Turisme
- Especialista
- Professional d'Ofici de 3a

○ Tasques

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

1. Activitats senzilles, que exigeixin regulació i posada a punt o maneig de quadres, indicadors i panells no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.
6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.
9. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.

10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació a aquests patrons.

11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).

12. Realitzar treballs en màquines de producció en base a instruccions simples i/o croquis senzills.

13. Realitzar treballs de tall, escalfament, rebabat i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.

14. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.

15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.

16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.

17. Conducció amb permís adequat, entenent que es pot combinar aquesta activitat amb altres activitats connexes.

18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, empenitrius, grues pont, grues de pòrtic, carretons etc.).

19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

(Continua a la pàgina següent)

VII. Grup Professional 7

○ Criteris Generals.

Estaran incloses aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

○ Formació

Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'Escolaritat o equivalent.
Comprenderà les categories enquadrades en els barems nº 6 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

▪ Empleats:

- Ordenança
- Porter
- Vigilant
- Guardes jurats

▪ Operaris:

- Peó

○ Tasques

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

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

(Continua a la pàgina següent)

Observacions a la Classificació Professional

1. Titulats Superiors d'Entrada

Agrupa Titulats Superiors i Llicenciats en general, d'Entrada, que independentment del tipus de contracte formalitzat (Fix, en Pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia en empreses, sent necessari un període d'adaptació per complir els Criteris Generals requerits per a la seva classificació en el Grup Professional 1.

2. Categories del personal de Dics i Molls

- El personal classificat per l'antiga ordenança en el Subgrup de Tècnics de Dics i Molls, com són el cas dels Bussos, Homes Granota, etc. quedaria enquadrats en el Grup Professional 5è de l'actual Classificació Professional.3.
- Es facilita dins de la descripció de cada Grup Professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels números de la Tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels quals, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors i treballadores incloses en l'esmentat Grup.

(Continua a la pàgina següent)

Taula de Conversió

Grups	Divisió Funcional		
	Tècnics	Operaris	Empleats
1	Arquitectes		
	Enginyers Titulats S.		
	Llicenciats		
2	Graduats Soc. en func..		
	Pèrits, Tec. - Ind., Fac.Min		
	Practicants - ATS		
	Analista d'Informàtica		
3	Analista Programador	Contramestre	Cap Adm. de 1a
	Delineant Projectista	Caps de Taller	Cap Adm. de 2a
	Dibuixant Projectista	Mestre Indust.en func.	
	Cap de Laboratori	Mestre de Taller	
	Cap d'Organiz. 1a	Mestre 2º Taller	
	Cap d'Organiz. 2a		
	Cap de Secc. Lab.		
4		Encarregats	Delineant 1a
			Tèc. Organització (1a)
			Analista Lab. 1º
			Mestre Ensenyament 1a
			Pràctic en Topografia
			Fotògraf Vídeo
5		Xofer de camió	Delineant 2a
		Oficial de 1ª	Of. Administratiu 1a
		Oficial 1a Cap d'Equip	Of. Administratiu 2a
		Oficial de 2a	Viatjant/Ex. D'Empresa
		Oficial 2a Cap d'Equip	Arxiver - Bibliot.
			Tècnic d'Organiz. 2a
			Analista Laborat. 2º
			Mestre d'Ensenyament. Elem.
			Prog. Informàtica
			Gravador Perforista
6		Xofer de Turisme	Magatzemer
		Especialista	Especialista de Magatzem
		Especialista Cap d'Equip	Conserge
		Oficial de 3ª	Encarregat de llista
		Oficial 3a Cap d'Equip	Pesador-Basculer
		Xofer de Motocicle	Telefonista
			Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotogràfic
			Rep. de Planos
			Dependent d'Eco.
			Manipulador Inform.
7		Peó	Calçador
		Peó Cap d'Equip	Ordenança
			Porter
			Guarda Jurat
			Vigilant

ANNEX 15 RÈGIM DISCIPLINARI

Segons el que estableixen els articles. 62 al 67 del Conveni col·lectiu Estatal de la Indústria, les noves tecnologies i els Serveis del Sector del Metall

Article 62. *Criteris Generals*

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors i, si s'escau, a la representació sindical quan afecti els seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.
5. En cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció.
6. Les faltes es classificaran en atenció a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.
7. Les sancions sempre podran ser impugnades pel treballador davant la jurisdicció competent, dins dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al previst en la legislació vigent.
8. En els casos d'assetjament i d'abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment previst en l'article 68 del present Conveni.

Article 63. *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida del treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents, la inassistència al treball, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels quals se'n fos responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa
- g) Discutir de forma inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins de la jornada de treball.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- i) No comunicar en el seu degut moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.

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

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

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

m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.

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

Articles 64. *Faltes Greus*

Es consideren faltes greus les següents:

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

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

c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o a la Seguretat Social.

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

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

f) La falta de netedat personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagi hagut l'oportuna advertència per part de l'

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

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

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

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

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

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

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

n) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

Article 65.- *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus les següents:

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

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

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

d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/a per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Assetjament sexual: constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin.

n) Assetjament moral: s'entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin.

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

p) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que d'aquest incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.

q) L'abús d'autoritat: tindran aquesta consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de comandament o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per a la persona treballadora.

Article 66. Sancions

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

- a) Per faltes lleus
 - Amonestació per escrit
- b) Per faltes greus
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió de sou i feina de dos a vint dies
- c) Per faltes molt greus
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies
 - Acomiadament

Article 67. Prescripció

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

- a) Faltes lleus: deu dies
- b) Faltes greus: vint dies
- c) Faltes molt greus: seixanta dies

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

ANNEX 16

ACTIVITATS ECONÒMIQUES DE LA INDÚSTRIA I ELS SERVEIS DEL METALL (CNAES)

Segons el que estableix l'annex número 1 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall

09.10 Activitats de suport a l'extracció de petroli i gas natural*

* *"La construcció in situ, la reparació i el desmantellament de torres de perforació".*

- 24.10 Fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroalejacions
- 24.20.Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer
- 24.31. Estirat en fred
- 24.32. Laminació en fred
- 24.33. Producció de perfils en fred per conformació amb plegament
- 24.34. Trefilat en fred
- 24.41. Producció de metalls preciosos
- 24.42. Producció d'alumini
- 24.43. Producció de plom, zenc i estany
- 24.44. Producció de coure
- 24.45. Producció d'altres metalls no fèrria
- 24.46. Processament de combustibles nuclears
- 24.51. Fosa de ferro
- 24.52. Fosa d'acer
- 24.53. Fosa de metalls lleugers
- 24.54. Fosa d'altres metalls no fèrria
- 25.11. Fabricació d'estructures metàl·liques i els seus components
- 25.12. Fabricació de fusteria metàl·lica
- 25.21. Fabricació de radiadors i calderes per a calefacció central
- 25.29. Fabricació d'altres cisternes, grans dipòsits i contenidors de metall
- 25.30. Fabricació de generadors de vapor, excepte calderes de calefacció central
- 25.40. Fabricació d'armes i municions
- 25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; metal·lúrgia de pols
- 25.61. Tractament i revestiment de metalls
- 25.62. Enginyeria mecànica per compte de tercers
- 25.71. Fabricació d'articles de ganiveteria i coberteria
- 25.72. Fabricació de panys i ferramenta
- 25.73. Fabricació d'eines
- 25.91. Fabricació de bidons i tonells de ferro o acer
- 25.92. Fabricació d'envasos i embalatges metàl·lics lleugers
- 25.93 Fabricació de productes de filferro, cadenes i molls
- 25.94. Fabricació de perns i productes de tornilleria
- 25.99 Fabricació d'altres productes metàl·lics n.c.o.p.
- 26.11 Fabricació de components electrònics
- 26.12 Fabricació de circuits impresos acoblats
- 26.20 Fabricació d'ordinadors i equips perifèrics
- 26.30 Fabricació d'equips de telecomunicacions
- 26.40 Fabricació de productes electrònics de consum
- 26.51 Fabricació d'instruments i aparells de mesura, verificació i navegació
- 26.52 Fabricació de rellotges
- 26.60 Fabricació d'equips de radiació, electromèdics i electroterapèutics
- 26.70 Fabricació d'instruments d'òptica i equip fotogràfic

26.80 Fabricació de suports magnètics i òptics*

* Només *"la fabricació de suports per a disc dur"*.

- 27.11 Fabricació de motors, generadors i transformadors elèctrics
- 27.12 Fabricació d'aparells de distribució i control elèctric
- 27.20. Fabricació de piles i acumuladors elèctrics
- 27.31. Fabricació de cables de fibra òptica
- 27.32. Fabricació d'altres fils i cables electrònics i elèctrics
- 27.33. Fabricació de dispositius de cablejat
- 27.40 Fabricació de làmpades i aparells elèctrics d'enllumenat
- 27.51 Fabricació d'electrodomèstics
- 27.52 .Fabricació d'aparells domèstics no elèctrics
- 27.90.Fabricació d'altre material i equip elèctric
- 28.11.Fabricació de motors i turbines, excepte els destinats a aeronaus, vehicles automòbils i ciclomotors
- 28.12.Fabricació d'equips de transmissió hidràulica i pneumàtica
- 28.13.Fabricació d'altres bombes i compressors
- 28.14.Fabricació d'una altra aixetes i vàlvules
- 28.15.Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió
- 28.21.Fabricació de foms i cremadors
- 28.22.Fabricació de maquinària d'elevació i manipulació
- 28.23.Fabricació de màquines i equips d'oficina, excepte equips informàtics
- 28.24.Fabricació d'eines elèctriques manuals
- 28.25.Fabricació de maquinària de ventilació i refrigeració no domèstica
- 28.29 Fabricació d'una altra maquinària d'ús general n.c.o.p.
- 28.30.Fabricació de maquinària agrària i forestal
- 28.41.Fabricació de màquines eina per treballar el metall
- 28.49..Fabricació d'altres màquines eina
- 28.91.Fabricació de maquinària per a la indústria metal·lúrgica
- 28.92.Fabricació de maquinària per a les indústries extractives i de la construcció
- 28.93.Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, begudes i tabac
- 28.94.Fabricació de maquinària per a les indústries tèxtil, de la confecció i del cuir
- 28.95.Fabricació de maquinària per a la indústria del paper i del cartró
- 28.96.Fabricació de maquinària per a la indústria del plàstic i el cautxú
- 28.99 Fabricació d'una altra maquinària per a usos específics n.c.o.p.
- 29.10 Fabricació de vehicles de motor
- 29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs
- 29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor
- 29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor
- 30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants
- 30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport
- 30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari
- 30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària
- 30.40 Fabricació de vehicles militars de combat
- 30.91 Fabricació de motocicletes
- 30.92.Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat
- 30.99.Fabricació d'altre material de transport n.c.o.p.
- 31.01. Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials*
- * Aquells casos en què els productes siguin de metall.*
- 31.02. Fabricació de mobles de cuina*
- * Aquells casos en què siguin de metall*
- 31.01. Fabricació de matalassos
- 31.09 Fabricació d'altres mobles*
- ***La fabricació de cadires i altres seients per a jardí", sempre que aquests siguin de metall.*

32.11. Fabricació de monedes
32.12. Fabricació d'articles de joieria i articles similars
32.13. Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars

32.20 Fabricació d'instruments musicals*

* Aquells casos en què els productes siguin de metall.

32.30 Fabricació d'articles d'esport*

* Aquells casos en què els productes siguin de metall.

32.40 Fabricació de jocs i joguines*

* Aquells casos en què els productes siguin de metall.

32.50 Fabricació d'instruments i subministraments mèdics i odontològics

32.91 Fabricació d'escodines, brotxes i raspalls*

* Aquells productes que siguin de metall.

32.99 Altres indústries manufactureres n.c.o.p.*

* Aquells casos en què els productes siguin de metall.

33.11. Reparació de productes metàl·lics

33.12. Reparació de maquinària

33.13. Reparació d'equips electrònics i òptics

33.14. Reparació d'equips elèctrics

33.15. Reparació i manteniment naval

33.16. Reparació i manteniment aeronàutic i espacial

33.17. Reparació i manteniment d'altre material de transport

33.19. Reparació d'altres equips

33.20. Instal·lació de màquines i equips industrials

38.12 Recollida de residus perillosos*

* Els residus nuclears, les piles gastades, etc.

38.22 Tractament i eliminació de residus perillosos

38.31 Separació i classificació de materials

38.32 Valorització de materials ja classificats

La trituració mecànica de residus metàl·lics procedents de vehicles usats, rentadores, bicicletes, etc. La reducció mecànica de grans peces de ferros, com vagons de ferrocarril i la trituració de residus de metall, com vehicles per a desballestament, etc.

39.00. Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus

42.11. Construcció de carreteres i autopistes*

* La instal·lació de baranes (quitamiedos), senyals de trànsit i similars

42.12. Construcció de vies fèrries de superfície i subterrànies*

En aquells casos en què l'assemblatge, instal·lació o muntatge dels rails o accessoris, el realitza l'empresa que els fabrica.

42.13. Construcció de ponts i túnels*

* La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades", quan la instal·lació o muntatge la realitza l'empresa que fabrica aquestes estructures.

42.21 Construcció de xarxes per a fluids*

* Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics.

42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions*

** Aquells casos en què l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes.*

42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil n.c.o.p. *

** Aquells casos de "construcció d'instal·lacions industrials, com refineries o plantes químiques, excepte edificis."*

43.21 Instal·lacions elèctriques

43.22 Fontaneria, instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat

43.29 Altres instal·lacions en obres de construcció

43.32 Instal·lació de fusteria*

** Només la instal·lació de fusteria metàl·lica.*

43.99 Altres activitats de construcció especialitzada n.c.o.p.*

Muntatge de peces d'acer. Corbat d'acer. Muntatge i desmantellament de bastides i plataformes de treball.

45.20 Manteniment i reparació de vehicles de motor

45.40 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i dels seus recanvis i accessoris*

** Excloses les activitats de venda.*

61.10 Telecomunicacions per cable*

** Les activitats de "manteniment d'instal·lacions de commutació i transmissió per oferir comunicacions punt a punt a través de línies terrestres, microones o una barreja de línies terrestres i enllaços per satèl·lit".*

61.20 Telecomunicacions sense fil.

61.30 Telecomunicacions per satèl·lit.

61.90 Altres activitats de telecomunicacions.

62.03 Gestió de recursos informàtics*

**.Aquells casos en què el servei de suport inclogui el manteniment dels equips.*

62.09 Altres serveis relacionats amb les tecnologies de la informació i la informàtica*

** Els serveis de recuperació de desastres informàtics, sempre que es refereixi a reparació i la instal·lació (muntatge) d'ordinadors personals.*

71.12 Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic*

**Aquells casos que aquest assessorament o servei comporti algun tipus d'inspecció amb maquinària (instrumentació), manteniment o manipulació d'instal·lacions.*

71.20 Assaigs i anàlisis tècniques*

** Comprèn assaigs, proves o certificacions de maquinària, de soldadura i peces d'unió, de noves tecnologies, de processos industrials o d'ITV.*

80.20 Serveis de sistemes de seguretat

81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions*

Manteniment d'ascensors, electricitat, fred-calor, sistemes informàtics, etc.

81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis*

** Només la neteja de maquinària industrial.*

93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics*

** Aquells casos en què l'activitat d'explotació inclogui manteniment i/o reparació.*

95.11 Reparació d'ordinadors i equips perifèrics

95.12 Reparació d'equips de comunicació

95.21 Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic

95.22 Reparació d'aparells electrodomèstics i d'equips per a la llar i el jardí

95.24 Reparació de mobles i articles de parament*

* Quan es tracti de mobles i articles metàl·lics

95.25 Reparació de rellotges i joieria

95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic*

* *Reparació de bicicletes, instruments musicals, reparació de joguines i articles similars, en aquells casos en què aquests productes siguin de metall.*

(Continua a la pàgina següent)

Transcrivim el contingut complet de l'article. 2 de l'àmbit Funcional del IV Conveni col·lectiu Estatal de la Indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (CEM), (BOE 12 de gener de 2022).

Article 2 Àmbit Funcional:

L'àmbit funcional del sector del metall comprèn totes les empreses que realitzen la seva activitat, tant en processos de fabricació, elaboració o transformació de productes industrials i/o tecnològics, com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, emmagatzematge i posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, que es relacionin amb el sector del metall

D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni les següents activitats i productes: metal·lúrgia, siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la seva indústria auxiliar; indústria aeroespacial i els seus components, així com material ferroviari, components d'energies renovables; robòtica, domòtica, automatismes i la seva programació, els ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació; i tot tipus d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics. Incloses la fabricació i manteniment de sistemes no tripulats ja siguin autònoms o dirigits (drons).

Formen part també d'aquest àmbit les empreses dedicades als serveis tècnics d'enginyeria en tecnologies i processos industrials, anàlisis, disseny, projectes i assaigs. La fabricació, muntatge i/o manteniment i reparació de les plantes i instal·lacions de generació d'energies renovables, de les petrolíferes, de gas, de tractament d'aigües i plataformes marines; així com, les dedicades a esteses de línies de conducció d'energia, de cables i fils elèctrics aïllats i de fibra òptica, satel·litàries, sense fil i d'altres tecnologies de transmissió; targetes intel·ligents (mòbils, mòdems o tecnologia sense fil de banda ampla); circuits impresos en xips de comunicació o emmagatzematge d'informació integrada; xarxes de telefonia; informàtica, digitalització, instrumentalització; senyalització i electrificació de ferrocarrils, i de vies de tot tipus; instal·lacions d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció; i de fabricació, instal·lació i muntatge de sistemes de seguretat (antirobatoris i incendis), així com aquelles altres activitats específiques i/o auxiliars complementàries del sector.

Així mateix, s'inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugat, grues-torre, carretons i plataformes elevadores; i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; coberteria i parament; serralleria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; làmpades i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació, reciclatge i gestió de productes, materials i residus metàl·lics, i les piles i bateries.

Igualment, abasta les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment, o muntatge d'equipaments industrials i béns d'equip, fusteria metàl·lica, caldereria, mecanització i automatització, el subsector d'elevació, escales, cintes mecàniques i passarel·les incloses en el sector o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja de maquinària industrial.

De la mateixa manera, comprèn les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; ITV i aquelles de caràcter auxiliar, complementàries o afins, directament relacionades amb el sector.

Així mateix, s'inclouen dins del sector: la fabricació, muntatge, manteniment i reparació d'instal·lacions, elements o components de generació i/o distribució d'energia elèctrica.

Serà també d'aplicació a la indústria metal·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics i boteri, quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa de gruix superior a 0,5 mm.

També estaran afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest conveni, essent d'aplicació el mateix als treballadors que realitzin aquestes activitats.

Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector de forma habitual (no ocasional o accessòria), es veuran també afectades per l'àmbit funcional del present Conveni encara que cap d'aquestes activitats fos principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits s'hauran d'aplicar a les persones treballadores afectades les condicions establertes en aquest Conveni, sense perjudici de les que es regulin en els convenis col·lectives d'àmbit inferior que els siguin d'aplicació i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada persona treballadora.

Quedaran fora de l'àmbit del conveni, les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

En aquells centres de treball relatius al manteniment i reparació de vehicles en els quals concorri aquesta activitat amb la venda, el CEM s'aplicarà als treballadors que realitzin l'activitat de manteniment i /o reparació.

Les activitats abans assenyalades integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni estatal, estan incloses en l'annex 1.

Els CNAE's recollits en l'esmentat Annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, essent susceptible de ser ampliat, reduït o complementat per la comissió negociadora en funció dels canvis que es produeixin en la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEXES
TAULES SALARIALS i ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2025 (Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2025)

Annex 1				
---------	--	--	--	--

Grup Professional	Divisió Funcional	Sal. Conveni euros/mes	Pagues Extres euros/mes	Total Any 2025 Euros/any
1	Tècnics/ques	2.503,21	2.503,21	35.044,91
2	Tècnics/ques	2.345,74	2.345,74	32.840,32
	Tècnics/ques			
3	Operaris/es	2.164,01	2.164,01	30296,08
	Empleats/des			
4	Operaris/es	2.079,15	2.079,15	29.108,02
	Empleats/des			
5	Operaris/es	2.003,29	2.003,29	28.046,00
	Empleats/des			
6	Operaris/es	1.943,94	1.943,94	27.215,14
	Empleats/des			
7	Operaris/es	1.922,10	1.922,10	26.909,39
	Empleats/des			

Annex 4	
---------	--

Treballs Tòxics, Penosos i Perillosos	
Jornada que superi la mitja jornada	7,68€ /dia
Jornada que no excedeixi la mitja jornada	3,85€ /dia

Annex 2 Salari Conveni Nou Ingrés	
---	--

Duració Període d'Adaptació	Salari Conveni euros/mes
12 primers meses	2.064,99
12 primers meses	1.985,57
9 primers meses	1.906,15
9 primers meses	1.826,72
6 primers meses	1.747,30
6 primers meses	1.667,89
3 primers meses	1.588,44

Annex 5	
---------	--

Treball Nocturn	
Per a tots els grups professionals	1,19€/hora

Annex 3 Import Hora Ordinària	
-------------------------------------	--

Import Hora Ordinària	Import Hora Ordinària Nou Ingrés
18,36	15,14
17,20	14,56
15,87	13,98
15,25	13,40
14,70	12,81
14,26	12,24
14,09	11,65

Annex 6
Clàusula Transitòria

Taula de Primes de Rendiment Òptim

Grups	Divisió Funcional	4,0% Euros	Total Euros
5	Operaris/es	0,12	3,04
6	Operaris/es	0,11	2,97
7	Operaris/es	0,11	2,94

Annex 7
Complement Ex - Vinculació

Els imports percebuts per les persones treballadores a 31.12.2024, com el complement "ex vinculació" s'incrementarà en un 4%

Annex 9

Grups	Divisió Funcional: Operaris	Euros/mes
5	Ex-Cap d'Equip	168,62
6	Ex-Cap d'Equip	166,40
7	Ex-Cap d'Equip	163,90

Annex 11 Dietes	
	Euros
Dieta Completa	34,93
Mitja Dieta	17,46

Annex 12 Valors de les Prestacions derivades d'Accidents de Treball	
	Euros
Gran Incapacitat:	39.020,28
Incapacitat Permanent Absoluta:	27.229,33
Mort:	34.648,44

Jornada

La jornada laboral per a l'any 2025 serà de 1750 hores de treball efectiu.

Annex 10 Import Hores Extres, Regularització article 61 i Borsa Horària				
--	--	--	--	--

Grup Professional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiu, Domingo i Nocturna	Hora Regularització article 61	Hora Borsa Hora Recàrrec 50%
1	19,27	20,20	22,03	9,17
2	18,05	18,93	20,64	8,60
3	16,67	17,45	19,04	7,94
4	16,02	16,76	18,28	7,61
5	15,43	16,15	17,63	7,34
6	14,97	15,68	17,12	7,11
7	14,81	15,50	16,92	7,04

Annex 13 Teletreball	
	Euros
Cada dia efectiu de treball	1,64
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional	

Annex 8	
Antigues Categories Contractats fins al 31.12.99	Complement Ex-categoria professional Import anual dividit per 14 mensualitats

	Euros
Perits/es Tec./es -Ind.Fac.Min	862,50
Practicants/es - A.T.S.	862,50
Analista Informàtica	862,50
Analista Programador/a	458,20
Persona Delineant Projectista	136,88
Persona Dibuixant Projectista	136,88
Cap de Laboratori	646,32
Cap d'Organitz. 1º	136,88
Cap d'Organitz. 2º	7,36
Cap de Taller	408,13
Cap 1º Adminis.	458,20
Cap 2º Adminis.	7,36
Encarregats/des	152,92
Xofer o conductora de camió	80,78
Of. Administratiu/ives 1ª	401,27
Viatjant/ Expersona de l'Empresa	401,27
Persona Prog. Informàtica	995,54
Xofer o conductora de Turisme	337,42
Persona encarregada de magatzem	342,93
Persona Conserge	337,42
Lister/a	104,83
Persona Aux.Tèc. d'Org.Cien.Trab.	151,82
Dependent/a Eco.	49,48
Persona Ordenança	199,31
Porter/a	199,31
Persona Guàrdia Jurat/da	193,81
Vigilant/a	199,32

TAULES SALARIALS I ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2026 (Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2026)

Annex 1				
---------	--	--	--	--

Grup Professional	Divisió Funcional	Sal. Conveni euros/mes	Pagues Extres euros/mes	Total Any 2025 Euros/any
1	Tècnics/ques	2578,30	2.578,30	36.096,26
2	Tècnics/ques	2.416,11	2416,11	33.825,53
	Tècnics/ques			
3	Operaris/es	2.228,93	2.228,93	31.204,96
	Empleats/des			
4	Operaris/es	2.141,52	2.141,52	29.981,26
	Empleats/des			
5	Operaris/es	2.063,39	2.063,39	28.887,38
	Empleats/des			
6	Operaris/es	2.002,25	2.002,25	28.031,59
	Empleats/des			
7	Operaris/es	1.979,76	1.979,76	27.716,67
	Empleats/des			

Annex 4	
---------	--

Treballs Tòxics, Penosos i Perillosos	
Jornada que superi la mitja jornada	7,91€ /dia
Jornada que no excedeixi la mitja jornada	3,97€ /dia

Annex 2 Salari Conveni Nou Ingrés	
---	--

Duració Període d'Adaptació	Salari Conveni euros/mes
12 primers meses	2.126,94
12 primers meses	2.045,14
9 primers meses	1.963,34
9 primers meses	1.881,52
6 primers meses	1.799,72
6 primers meses	1.717,93
3 primers meses	1.636,10

Annex 5	
---------	--

Treball Nocturn	
Per a tots els grups professionals	1,23€ /hora

Annex 3 Import Hora Ordinària	
-------------------------------------	--

Import Hora Ordinària	Import Hora Ordinària Nou Ingrés
18,91	15,59
17,71	15,00
16,35	14,40
15,70	13,80
15,14	13,20
14,69	12,61
14,51	12,00

Annex 6
Clàusula Transitòria

Taula de Primes de Rendiment Òptim

Grups	Divisió Funcional	4,0% Euros	Total Euros
5	Operaris/es	0,12	3,13
6	Operaris/es	0,11	3,06
7	Operaris/es	0,11	3,02

Annex 7
Complement Ex - Vinculació

Els imports percebuts per les persones treballadores a 31.12.2025, com el complement "ex vinculació" s'incrementarà en un 3%

Annex 9

Grups	Divisió Funcional: Operaris	Euros/mes
5	Ex-Cap d'Equip	173,68
6	Ex-Cap d'Equip	171,39
7	Ex-Cap d'Equip	168,82

Annex 11 Dietes	
	Euros
Dieta Completa	35,98
Mitja Dieta	17,98

Annex 12 Valors de les Prestacions derivades d'Accidents de Treball	
	Euros
Gran Incapacitat:	40.190,89
Incapacitat Permanent Absoluta:	28.046,21
Mort:	35.687,89

Jornada

La jornada laboral per a l'any 2026 serà de 1750 hores de treball efectiu.

Annex 10 Import Hores Extres, Regularització article 61 i Borsa Horària				
--	--	--	--	--

Grup Professional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiu, Domingo i Nocturna	Hora Regularització article 61	Hora Borsa Hora Recàrrec 50%
1	19,85	20,81	22,69	9,45
2	18,59	19,50	21,26	8,86
3	17,17	17,97	19,61	8,18
4	16,50	17,26	18,83	7,84
5	15,89	16,63	18,16	7,56
6	15,42	16,15	17,63	7,32
7	15,25	15,97	17,43	7,25

Annex 13 Teletreball	
	Euros
Cada dia efectiu de treball	1,69
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional	

Annex 8	
Antigues Categories Contractats fins al 31.12.99	Complement Ex-categoria professional Import anual dividit per 14 mensualitats

	Euros
Perits/es Tec./es -Ind.Fac.Min	888,37
Practicants/es - A.T.S.	888,37
Analista Informàtica	888,37
Analista Programador/a	471,94
Persona Delineant Projectista	140,99
Persona Dibuixant Projectista	140,99
Cap de Laboratori	665,71
Cap d'Organitz. 1º	140,99
Cap d'Organitz. 2º	7,58
Cap de Taller	420,37
Cap 1º Adminis.	471,94
Cap 2º Adminis.	7,58
Encarregats/des	157,51
Xofer o conductora de camió	83,20
Of. Administratiu/ives 1ª	413,31
Viatjant/ Expersona de l'Empresa	413,31
Persona Prog. Informàtica	1025,40
Xofer o conductora de Turisme	347,54
Persona encarregada de magatzem	353,22
Persona Conserge	347,54
Lister/a	107,98
Persona Aux.Tèc. d'Org.Cien.Trab.	156,38
Dependent/a Eco.	50,97
Persona Ordenança	205,29
Porter/a	205,29
Persona Guàrdia Jurat/da	199,62
Vigilant/a	205,30

TAULES SALARIALS I ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2027 (Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2027)

Annex 1

Grup Professional	Divisió Funcional	Sal. Conveni euros/mes	Pagues Extres euros/mes	Total Any 2025 Euros/any
1	Tècnics/ques	2.655,65	2.655,65	37.179,15
2	Tècnics/ques	2.488,59	2488,59	34.840,29
	Tècnics/ques			
3	Operaris/es	2.295,79	2.295,79	32.141,11
	Empleats/des			
4	Operaris/es	2.205,77	2.205,77	30.880,70
	Empleats/des			
5	Operaris/es	2.125,29	2.125,29	29.754,00
	Empleats/des			
6	Operaris/es	2.062,32	2.062,32	28.872,54
	Empleats/des			
7	Operaris/es	2.039,15	2.039,15	28.548,17
	Empleats/des			

Annex 4

Treballs Tòxics, Penosos i Perillosos	
Jornada que superi la mitja jornada	8,15€ /dia
Jornada que no excedeixi la mitja jornada	4,09€ /dia

Annex 2 Salari Conveni Nou Ingrés

Duració Període d'Adaptació	Salari Conveni euros/mes
12 primers meses	2.190,75
12 primers meses	2.106,49
9 primers meses	2.022,24
9 primers meses	1.937,97
6 primers meses	1.853,71
6 primers meses	1.769,46
3 primers meses	1.685,18

Annex 5

Treball Nocturn	
Per a tots els grups professionals	1,27€ /hora

Annex 3 Import Hora Ordinària

Import Hora Ordinària	Import Hora Ordinària Nou Ingrés
19,47	16,06
18,24	15,45
16,84	14,83
16,17	14,21
15,59	13,59
15,13	12,99
14,95	12,36

Annex 6
Clàusula Transitòria

Taula de Primes de Rendiment Òptim

Grups	Divisió Funcional	4,0% Euros	Total Euros
5	Operaris/es	0,12	3,23
6	Operaris/es	0,11	3,15
7	Operaris/es	0,11	3,12

Annex 7
Complement Ex - Vinculació

Els imports percebuts per les persones treballadores a 31.12.2026, com el complement "ex vinculació" s'incrementarà en un 3%

Annex 9

Grups	Divisió Funcional: Operaris	Euros/mes
5	Ex-Cap d'Equip	178,89
6	Ex-Cap d'Equip	176,53
7	Ex-Cap d'Equip	173,88

Annex 11 Dietes	
	Euros
Dieta Completa	37,05
Mitja Dieta	18,52

Annex 12 Valors de les Prestacions derivades d'Accidents de Treball	
	Euros
Gran Incapacitat:	41.396,62
Incapacitat Permanent Absoluta:	28.887,59
Mort:	36.758,53

Jornada

La jornada laboral per a l'any 2027 serà de 1750 hores de treball efectiu.

Annex 10 Import Hores Extres, Regularització article 61 i Borsa Horària				
--	--	--	--	--

Grup Professional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiu, Domingo i Nocturna	Hora Regularització article 61	Hora Borsa Hora Recàrrec 50%
1	20,45	21,43	23,37	9,73
2	19,15	20,09	21,90	9,13
3	17,69	18,51	20,20	8,43
4	17,00	17,78	19,39	8,08
5	16,37	17,13	18,70	7,79
6	15,88	16,63	18,16	7,54
7	15,71	16,45	17,95	7,47

Annex 13 Teletreball	
	Euros
Cada dia efectiu de treball	1,74
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional	

Annex 8	
Antigues Categories Contractats fins al 31.12.99	Complement Ex-categoria professional Import anual dividit per 14 mensualitats

	Euros
Perits/es Tec./es -Ind.Fac.Min	915,02
Practicants/es - A.T.S.	915,02
Analista Informàtica	915,02
Analista Programador/a	486,10
Persona Delineant Projectista	145,22
Persona Dibuxant Projectista	145,22
Cap de Laboratori	685,68
Cap d'Organitz. 1º	145,22
Cap d'Organitz. 2º	7,81
Cap de Taller	432,98
Cap 1º Adminis.	486,10
Cap 2º Adminis.	7,81
Encarregats/des	162,24
Xofer o conductora de camió	85,70
Of. Administratiu/ives 1ª	425,71
Viatjant/ Expersona de l'Empresa	425,71
Persona Prog. Informàtica	1056,16
Xofer o conductora de Turismo	357,97
Persona encarregada de magatzem	363,82
Persona Conserge	357,97
Lister/a	111,22
Persona Aux.Tèc. d'Org.Cien.Trab.	161,07
Dependent/a Eco.	52,50
Persona Ordenança	211,45
Porter/a	211,45
Persona Guàrdia Jurat/da	205,61
Vigilant/a	211,46

Barcelona, 11 de febrer de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada