

**NOTA PRÈVIA:** Totes les referències efectuades en el text del Conveni a "treballador" s'entenen realitzades independentment del seu gènere a les persones, home o dona.

**XVI CONVENI COL·LECTIU  
PER A LA INDÚSTRIA  
SIDEROMETAL·LÚRGICA DE LA  
PROVÍNCIA DE BARCELONA**

**CAPÍTOL I  
Secció 1a  
Àmbit d'Aplicació  
Títol Preliminar**

**Article 1.- Preliminar 1.- Determinació de les Parts**

Són parts signatàries d'aquest Conveni Provincial, d'una part la UNIÓN PATRONAL METAL·LÚRGICA, (U.P.M.), en representació empresarial i d'altra part, la FEDERACIÓN DE COMISIONES OBRERAS D'INDÚSTRIA CATALUNYA, (CCOO) i la FEDERACIÓN D'INDÚSTRIA, CONSTRUCCIÓN I AGRO DE LA U.G.T. DE CATALUNYA, (U.G.T. - FICA ) com a representació sindical.

Ambdues representacions, sindical i empresarial, es reconeixen mútuament legitimitació i representativitat per a la negociació d'aquest conveni col·lectiu per a subscriure'l en els termes que consten.

**Preliminar 2 .- Eficàcia.**

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada per allò disposat en el títol III de l'Estatut dels Treballadors i per a la representativitat de les organitzacions signants, el present conveni tindrà caràcter d'obligat compliment a les relacions laborals per a totes aquelles empreses i treballadors compresos dintre dels seus àmbits funcional, personal i territorial.

**Article 1.- Àmbit funcional**

Aquest Conveni serà d'aplicació en aquelles empreses que el seu CNAE es correspongui amb els establerts en l'"Acuerdo Estatal del Sector del Metal" (BOE del 10 de maig de 2013), modificat pel "Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnologia y los Servicios del Metal", (BOE de l'11 d'agost de 2016) vigents en cada moment.(S'adjunta com annex núm. 12)

**Article 2.- Àmbit territorial**

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

**Article 3.- Àmbit personal**

Les condicions de treball que es regulen aquí afecten tot el personal que treballa a les empreses incloses en els àmbits anteriors, excepte el que exerceix el càrrec de conseller a empreses que tenen la forma jurídica de societat, o d'alta direcció o d'alta gestió a l'empresa, llevat que el contracte d'aquests últims casos faci referència expressa a aquest Conveni, cas en què se li ha d'aplicar aquest.

## **Secció 2a Clàusules De Garantia**

### **Article 4 .- Entrada en vigor i durada**

Aquest Conveni entra en vigor el dia **1 de gener de l'any 2016** i la seva durada, que serà de **2 anys** per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el dia **31 de desembre de l'any 2017**.

### **Article 5 .- Denúncia i revisió**

**5.1** A partir del dia **31 de desembre de 2017**, el Conveni Col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb **1 mes d'antelació** a la data de venciment, o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

**5.2** Una vegada la denúncia i constituïda la Comissió Negociadora en els termes previstos en l'article **89.2** de l'Estatut dels Treballadors, es donarà inici a les negociacions per a la revisió del Conveni. Les parts han de procurar que les negociacions es desenvolupin amb l'oportuna cadència a fi de permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

## **Secció 3a Respecte al què es Pacta**

### **Article 6 .-Respecte al què es pacta**

Partint del fet que les condicions pactades en aquest Conveni es consideren globalment, si l'autoritat laboral creu que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció competent, la qual ha d'adoptar les mesures que calguin a fi de solucionar suposades anomalies, amb l'audiència prèvia de les parts.

## **Secció 4a Compensació, Garantia Personal i Absorció**

### **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 Col·lectiu.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, per a que aquesta pugui emetre un dictamen o actuar en la forma establerta en el present conveni.

Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es doni audiència a les parts interessades.

## **Article 8.- Composició**

La Comissió paritària del Conveni estarà integrada per:

- 4 membres designats per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica.
- 4 membres designats 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 integrants de la CPC podran ser assistides per assessors, que tindran veu però no vot, i que seran designats lliurement per cadascuna d'elles. El seu nombre no serà superior a 4 per part (2 per cada Organització Sindical i 4 per part de l'Organització Empresarial).

## **Article 9.- Domicili**

9.1 La Comissió Paritària tindrà la seva seu indistintament en qualsevol de les entitats signants d'aquest conveni, no obstant, pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altre seu, previ acord de la mateixa.

9.2 Celebrarà totes les reunions que siguin sol·licitades per una de les parts.

9.3 Els treballadors i les empreses podran dirigir les seves comunicacions a les següents dependències:

**Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), Via Laietana, núm. 32 - 4a. Planta - núm. 414 (08003-Barcelona)**

**Federació CCOO d'Indústria de Catalunya, Via Laietana, 16 -3a. planta (08003-Barcelona)**

**Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT -FICA), Plaça Vázquez Montalbán, núm. 6 - 2a. Planta (Rambla del Raval, núm. 29-35) (08001-Barcelona)**

## **Article 10.- Competències**

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

### **10.1 Interpretació del Conveni.**

En el moment en el que qualsevol de les parts de la Comissió rebí una sol·licitud d'intervenció, l'ha de transmetre a la resta de les parts de la mateixa, per a que cadascuna d'aquestes pugui recopilar la informació que consideri oportuna.

10.2 Mediar o arbitrar en el tractament i solució de qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, o que involucrin a una pluralitat de treballadors, o que afecti a interessos supra-personals, que poden suscitar-se en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, quan sigui sol·licitat per qualsevol de les parts.

10.3 Vigilància del compliment d'allò pactat.

10.4 Intervenir en aquelles matèries i per a les competències que s'especifiquen expressament en aquest Conveni.

10.5 Facultat d'adaptació, o en el seu cas, modificació del present Conveni Col·lectiu.

10.6 Promoure els anàlisis de situació econòmica, els informes d'aplicació del conveni, les estadístiques d'evolució de l'ocupació i totes aquelles accions, que les parts considerin oportunes amb l'objectiu de tenir un major coneixement del sector i de la seva evolució.

10.7 Conèixer dels conflictes sobre l'enquadrament de grup professional, i els que no quedin resolts en el si de la Comissió Paritària, es sotmetran de comú acord als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

10.8 Intervenir en els procediments establerts en els articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas d'haver-hi desacord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. De mantenir-se el desacord, les parts podran recórrer als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), per tal de resoldre les discrepàncies hagudes.

#### Article 11.- Procediment

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, es consideraran de caràcter ordinari o extraordinari.

En el primer supòsit, la comissió mixta haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon supòsit, 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 justifiquin el caràcter de la mateixa.

El acord de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el previst en a 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, podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

#### Article 12.- Clàusula d'Inaplicació de les Condiciones de Treball

12.1 Les condicions econòmiques del conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

12.2 Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors, 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 la inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

12.3 En els suposats d'absència de la Representació Legal dels Treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una Comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'Estatut del Treballadors.

12.4 En els suposats d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre pels treballadors de l'esmentada empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència fins la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni. En qualsevol cas, la duració 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 De La Feina

#### Secció 1a

#### Facultats i Obligacions de la Direcció

**Article 13 .-Norma general**

13.1 L'organització de la feina, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la Direcció d'empresa, el qui la durà a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, direcció i control de la feina, i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda, tant pels qui reben la delegació de facultats com pels qui després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

L'organització de la feina té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per a aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: direcció i treballadors.

La Representació Legal dels Treballadors ha de vetllar perquè en l'exercici de les facultats esmentades anteriorment no es conculqui la legislació vigent, sense que això es pugui considerar una transgressió de la bona fe contractual.

**Article 14 .-Facultats de la direcció**

14.1 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 de la feina, un cop escoltada la representació dels treballadors, segons alguns dels sistemes internacionals admesos. Sempre que aquesta qualificació es faci per a la valoració de llocs de treball, les comissions de valoració s'han de compondre per representants de la Direcció d'empresa i de la Representació Legal dels Treballadors.

b) Exigir els rendiments mínims o els habituals en cada lloc de treball de l'empresa.

c) Determinar el sistema que es consideri més adequat per a garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o les 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 utilització racional de la capacitat productiva del treballador.

e) Assenyalar els índexs de malbarataments i qualitat admissibles en el procés de producció.

f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i els utilitatges.

g) Establir els criteris i les normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i respectant estrictament el que estableix l'article 33.d.

h) Modificar els mètodes, les tarifes i els sistemes de distribució del personal, el canvi de funcions i les variacions tècniques de les màquines, les instal·lacions, els utilitatges, etc.

i) Regular l'adaptació de les càrregues de feina, el rendiment i les 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 els treballadors no hi estiguin d'acord. En cas de discrepància pel que fa al mesurament de la feina en la quantitat de temps o l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, la Comissió Paritària, o el treballador format, ha d'intervenir necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol altre, a fi i efecte d'emetre el seu judici tècnic, i cal escoltar també la representació dels treballadors.

Si malgrat aquesta intervenció persisteix la falta d'entesa, cal sotmetre's davant el TLC, a l'arbitratge que hagin pogut acordar, de comú acord, la Direcció d'empresa i els treballadors, i, si no n'hi ha, al tràmit de mediació conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

k) Establir la fórmula per als càlculs de salari, un cop escoltada la Representació Legal dels Treballadors.

l) Establir, si escau, un sistema d'incentius totals o parcials, tant pel que fa al personal com a les tasques.

m) D'altres funcions anàlogues a les que s'han consignat anteriorment.

n) A les empreses que vulguin implantar, modificar o substituir els sistemes d'organització de la feina es pot establir una comissió paritària del centre de treball, si no n'hi ha, formada per 2 membres com a mínim i per 6 com a màxim. La meitat dels components han de procedir de la Representació Legal dels Treballadors; tenen la seva representació i són designats per aquests. La direcció de l'empresa nomena l'altra meitat, que la representa.

La composició, les competències i el funcionament de la comissió paritària del centre de treball són els que acorden les parts.

#### **Article 15 .-Obligacions de la Direcció d'Empresa**

Són obligacions de la Direcció d'Empresa:

a) Informar a la Representació Legal dels Treballadors sobre els canvis de caràcter general que s'estableixin en l'organització de la feina, sens perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.

b) Limitar fins a 90 dies laborables com a màxim l'experimentació dels nous sistemes d'organització, i aquest període s'ha de computar per departaments, seccions o subseccions determinats, i garantir com a mínim la remuneració mitjana percebuda durant els 3 mesos anteriors.

c) Transcorregut el període d'experimentació, en cas de desacord amb els treballadors, es podrà presentar davant del TLC, una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o d'incentius.

d) Posar a disposició dels treballadors l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball com també els mètodes operatius dels productes que cal efectuar 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, independentment de la mesura o el criteri que s'han emprat per valorar els seus rendiments.

f) Estimular tota iniciativa encaminada a la millora de l'organització de la feina i a la creació i al desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la Direcció d'empresa i els treballadors.

### **Secció 2a Sistema i Mètodes de Treball**

#### **Article 16.- Norma general**

**16.1** La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular la feina a les empreses, les seccions, els tallers o els grups professionals correspon a la direcció.

**16.2** En conseqüència, les empreses que no tenen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball en la data de publicació d'aquest Conveni, poden establir-lo, i, en tot cas, poden determinar el rendiment normal que ha de correspondre a cada lloc de treball, amb la determinació, a aquest efecte, de la quantitat i la qualitat de la tasca que cal efectuar, com també de la resta de

condicions mínimes exigibles; el fet de no fer-ho no implica la renúncia a aquest dret ni es pot interpretar com a tal.

**16.3** A aquest efecte, les empreses han de procurar adoptar alguns dels sistemes d'incentius coneguts internacionalment o més implantats, de manera que l'activitat òptima o màxima no sigui superior al 33% de la que es considera com a normal o mínima.

**16.4** Amb caràcter general i sens perjudici de les facultats que l'article 14.e) reconeix a les empreses, les discrepàncies que sorgeixin entre les parts sobre el mesurament i la valoració de rendiments o d'activitats sobre l'aplicació de les tècniques de qualificació de llocs de treball han de ser objecte d'un examen conjunt per part de la representació empresarial i sindical. Si persisteix el desacord, les parts se sotmetran al tràmit de mediació conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### **Article 17.- Moments**

**17.1** L'organització de la feina a cada empresa s'ha de dur a terme per mitjà dels moments següents:

a) Racionalització de les tasques.

b) Anàlisi, valoració i classificació de les feines que corresponen a cada lloc o grup de llocs.

c) Adaptació del treballador en el lloc, segons les seves aptituds.

**17.2** Les empreses han de prestar atenció específica en aquesta tasca a les exigències de la formació professional dels seus treballadors, amb vista al seu perfeccionament.

#### **Article 18 -Racionalització**

El procés de racionalització s'ha d'efectuar d'acord amb els 4 objectius següents:

a) Simplificació de la feina i millora dels mètodes i processos industrials o administratius.

b) Anàlisi dels rendiments.

c) Normalització de les tasques.

d) Fixació de la plantilla de personal.

#### **Article 19 .- Simplificació**

La Direcció de l'Empresa ha de dur a terme la simplificació i la millora dels mètodes de la feina, 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 dels rendiments**

**20.1** La determinació del sistema d'anàlisi i control dels rendiments personals és decidida lliurement per la direcció de l'empresa. Contra la seva implantació, i en cas de disconformitat pel que fa als resultats, la representació dels treballadors o els treballadors poden acudir al TLC, sense que per això es paralizzi l'experimentació del mètode que s'ha implantat.

**20.2** La fixació d'un rendiment òptim té com a objectiu limitar l'aportació del personal, de manera que no li comporti cap perjudici físic o psíquic, i es pren com a referència un treballador capacitat i coneixedor de la feina en el lloc que ocupa. Tot això sens perjudici del que disposen els articles següents.

#### **Article 21.- Normalització de les tasques**

És una facultat privativa de l'empresari la normalització de l'activitat laboral a fi d'establir el seu grau racional i adequat d'ocupació, i, amb aquest objecte, pot disposar l'especificació de tasques i les màquines o les instal·lacions que cada treballador ha d'atendre.

#### **Article 22.- Plantilles**

La direcció determina la plantilla de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats, i sense que el treballador hagi de superar el rendiment òptim o màxim.

#### **Article 23.- Valoració dels llocs**

La valoració dels llocs de treball es fa tenint en compte, la concurrència dels factors següents:

- a) Coneixements.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomia.
- d) Responsabilitat.
- e) Comandament.
- f) Complexitat.

#### **Article 24.- Adaptació als llocs de treball**

L'adaptació del treballador en el lloc de treball que se li assigna comprèn les directrius següents:

a) Selecció del personal, que la Direcció d'Empresa ha d'efectuar utilitzant els procediments que consideri convenients, d'acord amb les seves necessitats i els mitjans de què disposa.

b) L'adaptació del treballador al lloc de treball que la direcció li assigna comprèn, entre d'altres, les mesures o les consideracions següents:

- Formació adequada.
- Experiència necessària.
- Adaptació al lloc de treball.
- Interès suficient.
- Qualitat del material utilitzat.
- Canvis en els factors del medi ambient.
- Eficàcia de les eines.
- Incapacitat física o psíquica per fer aquesta feina.

#### **Article 25.- Revisió de temps**

Si se superen habitualment rendiments de 80 punts Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realització d'una tasca, es considera que això obeeix possiblement a una de les causes següents:

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 d'altres. En aquest cas cal fer l'examen de les causes i adoptar les correccions oportunes.
- d) Reforma dels mètodes, mitjans o procediments.
- e) Que s'hagi incorregut, de manera manifesta i indubtable, en error de càlcul o mesurament.
- f) Que en la feina s'hagi produït un canvi en el nombre de treballadors, sempre que els mesuraments s'hagin efectuat per a equips amb un nombre determinat de components, o alguna modificació substancial en les seves condicions.
- g) L'acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors. Si en els supòsits esmentats abans, la revisió origina una disminució en els temps que s'assignen, s'ha d'establir 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.

Els treballadors disconformes amb la revisió poden acudir individualment i/o col·lectiva davant el TLC, sense que això paralitzi l'aplicació dels nous valors. Abans de qualsevol reclamació, és preceptiu l'informe de la Comissió Paritària del centre, si n'hi ha.

#### **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 75 de la norma britànica i al 60 Bedaux. És el rendiment d'un treballador retribuint per temps el ritme del qual és comparable al d'un home amb un físic corrent que camina sense càrrega, en pla i línia recta a la velocitat de 4,8 km per hora, durant tota la seva jornada.

El rendiment habitual és el que constantment obté cada treballador a cada lloc de treball, en les condicions normals del seu centre i en un període de temps significatiu.

El rendiment òptim és el 133, 100 o 80, en cadascuna de les escales que s'han esmentat anteriorment, i equival a caminar 6,4 km per hora. És un rendiment que no perjudica la integritat d'un treballador normal, ni físicament ni psíquicament, durant tota la seva vida laboral, com tampoc no li impedeix un desenvolupament normal de la seva personalitat fora del treball. 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 8 grups, que es divideixen funcionalment cada un d'ells en Tècnics, Empleats i Operaris; per tant cada treballador i treballadora, ha de ser

adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, i se li ha d'assignar el salari de Grup establert per al mateix.

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 existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin 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 citades funcions. La Direcció haurà de comunicar aquesta situació a la Representació dels Treballadors, segons estableix l'article núm.39.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti a allò disposat en el present paràgraf s'estarà a allò 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 cada un d'ells.

**27.2** La Direcció d'empresa podrà, 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 aquest requereix.

**27.3** La previsió dels grups professionals que resultin de l'aplicació del Conveni no comporta, per a les empreses, l'obligació de tenir-los tots.

**27.4** Respecte a les empreses que adoptin el sistema de valoració de llocs de treball, es considera que en aquesta valoració està implícit el respecte a les prescripcions que en matèria de classificació professional estableix l'Acord sobre Classificació Professional, de 20 de desembre de 1999.

**27.5** Els grups professionals seran els indicats en l'Annex 0, 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 d'allò establert en l'Estatut dels Treballadors.

### **CAPÍTOL III**

#### **Contractació i Ocupació**

##### **Article 28.- Contractació**

A fi i efecte 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 en compte per a tal fi les noves normes i instruments vigents.

##### **Article 29.- Modalitats**

Segons l'establert al capítol VIII, de l'“Acuerdo Estatal del Sector del Metal” (BOE del 10 de maig de 2013), modificat pel “Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal”, (BOE de l'11 d'agost de 2016) amb les especificacions que es detallen a continuació:

#### **a).- Contracte de formació i l'aprenentatge**

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, per consegüent, no s'ha de realitzar treballs en cadena, excepte si ocasionalment es requereix per necessitats de la formació, o amb temps mesurat. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

La retribució, és aquella que es determina a l'annex núm.1 d'aquest Conveni per al primer, segon i tercer any, respectivament, d'acord amb allò que estableix l'**article 11.2 g) de l'Estatut dels Treballadors**, proporcionalment al temps efectivament treballat.

#### **b).- Contracte en pràctiques**

Amb l'objecte de fomentar aquesta modalitat de contractació i de coadjuvar en la capacitació professional dels nous titulats, s'ha de fixar per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, el 70% del salari Conveni establert a la primera columna de l'annex 1 d'aquest Conveni, d'acord amb allò que estableix el Reial Decret 488/98, de 27 de març, proporcionalment al temps treballat.

Per al segon any de permanència a l'empresa, els treballadors afectats rebran el 85% del salari Conveni.

#### **c) 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'un treballador a temps complet comparable.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, tenint que constar en el mateix, 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 que la seva possibilitat de realització hagi estat acordada amb el treballador i posat en coneixement dels seus representants legals, com adició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, no podrà excedir del 40% de les hores ordinàries de treballs 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'hauran de respectar els límits en matèria de jornada màxima diària i descansos establerts en l'Estatut dels Treballadors.

Les hores extraordinàries realitzades en els supòsits de l'article 35.3 del TRET, pels treballadors contractats a temps parcial, seran preferentment compensades amb temps de descans.

Els treballadors 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 a cobrir vacants a jornada

completa. Així mateix, els treballadors a jornada completa podran optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

**d).- Contracte eventual**

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulat en núm. 1, apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos, dintre d'un període de 18 mesos contats a partir del moment en que es produeixin les esmentades causes, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment. Les empreses metal·lúrgiques amb Conveni propi, que desitgin acollir-se a l'establert en aquest apartat, hauran de fer una remissió expressa al mateix, dintre del seu Conveni, o a través de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els terminis establerts en l'article 49.1 c) del TRET es tindrà dret a percebre la indemnització establerta per la legislació vigent en cada moment.

**e).-Contracte d'obra o servei**

El contracte per obra o servei determinat és el que es concerta per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat de l'empresa i en la que la seva execució, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Igualment, podrà aplicar-se aquest contracte per a treballs de muntatge i instal·lació, en zona o lloc geogràfic determinats, emparats per contractes específics per a aquesta obra, realitzats amb l'Administració, companyies elèctriques, telefòniques o d'altres empreses, identificant-se amb exactitud la zona de muntatge o instal·lació a efectuar. Resten excloses del contracte l'obra o servei, per a aquestes situacions, les obres o instal·lacions de caràcter permanent.

Com a regla general, aquest contracte es concertarà per una sola obra o servei, i tindrà una durada màxima de tres anys.

Sense perjudici de la regla general, es podran simultaniejar dos obres o serveis diferenciats, fent-lo constar en el contracte, o be si es produeix aquesta circumstància amb posterioritat a la signatura del contracte, mitjançant un annex que s'haurà de comunicar al "Servicio Público de Empleo" i a la Representació Legal dels Treballadors (RLT), i que haurà d'estar signat per l'empresa i el treballador afectat.

En aquests casos, la durada de les diferents obres o serveis no podrà tenir una durada superior a tres anys.

Així mateix, es podrà prorrogar la durada d'aquest contracte per obra o servei consecutiu en la mateixa empresa o en qualsevol altre grup, tenint que ser comunicada l'esmentada pròrroga al "Servicio Público de Empleo" i a la Representació Legal dels Treballadors (RLT), tenint, així mateix, d'estar signats per l'empresa i el treballador afectat, havent de lliurar-se a aquest, una còpia dels mateixos.

El temps acumulat d'aquest contracte i les seves pròrrogues, no podrà tenir una

durada superior a 4 anys. Transcorregut aquest termini, els treballadors tindran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Quan l'obra o servei a tractar, provingui d'una adjudicació per concurs públic de l'Administració o d'empreses públiques en el que constin les bases del contracte i el procediment d'adjudicació final, i la durada d'aquest sigui superior a 3 anys, podrà ampliar-se la durada del contracte fins a un màxim de 4 anys.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en el termes establerts en l'article 49.1 c) del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a percebre la indemnització establerta per la legislació vigent en cada moment.

**f).-Contracte fix - discontinu**

Es considera contracte de treball fix-discontinuu aquell que es concerta per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa, en conformitat amb l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors.

**g).- Jubilació Parcial**

Restarà a l'establert en la legislació vigent sobre aquesta matèria.

**h).- Jubilació especial del treballador als 64 anys d'edat**

La normativa que la regulava està derogada des de l'1 de gener de 2013, si bé, es manté per a qui els hi resulti d'aplicació, l'establert en la disposició 12.2 de la Llei 27/2011 de l'1 d'agost (nova redacció en l'article 8 de la Disposició vint-i-dosena del Reial Decret-Llei 5/2013 de 15 de març).

**i).- Empreses de Treball Temporal**

Segons el disposat en l'article 9 de la Llei 14/1994 de l'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 (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 dels esmentats treballadors, en el termini de 10 dies des de la seva realització.

**Secció 2a**  
**Període de prova i cessaments**

**Article 30.- Període de prova**

S'estarà a l'establert en el capítol VI, de l'"Acuerdo Estatal del Sector del Metal", (BOE de 10 de maig de 2013), modificat pel "Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal", (BOE 11 d'agost de 2016):

**30.1 Període de prova.** És la fase temporal del contracte de treball en el que les parts poden sotmetre al mateix a condició resolutòria, concertant un lapse de comprovació pràctica de la viabilitat de la futura relació laboral. Solament s'entendrà que el treballador està subjecte al període de prova, si així consta per escrit.

30.2 Durada. L'ingrés dels treballadors es considerarà realitzar a títol de prova, d'acord amb els terminis que a continuació es fixen per a cadascun dels següents grups professionals:

Grup 1 i Grup 2.....	fins sis mesos
Grup 3.....	fins dos mesos
Grup 4 i Grup 5.....	fins un mes
Grup 6, Grup 7 i Grup 8.....	fins quinze dies

En els contractes en pràctiques el període de prova no podrà ser superior a un mes, quan es realitzin amb treballadors que estiguin en possessió del certificat de professionalitat de nivell 1 ó 2, ni a dos mesos si tenen certificat de nivell 3, 4 ó 5.

Si el contracte de treball hagués estat precedit per un contracte en pràctiques o per la formació, el temps de formació o pràctiques computarà com a període de prova. Si a la finalització del contracte de pràctiques el treballador continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova.

30.3 Drets i obligacions. Durant el període de prova, el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, així com a percebre la retribució corresponent al grup professional en la que hagi estat classificat.

El període de prova serà nul, si el treballador hagués desenvolupat amb anterioritat en la mateixa empresa o grup d'empreses les mateixes funcions corresponents al mateix grup professional, en qualsevol modalitat contractual.

30.4 Resolució o desistiment del contracte. Al llarg del 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 al llarg del període de prova pot produir-se en qualsevol moment del mateix, salvo 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 al llarg del període de prova no implica indemnització alguna per a cap de les parts; salvo 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, tant els desistiments com les resolucions dels contractes al llarg del 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 en l'empresa o grup d'empreses.

30.5 Interrupció del període de prova. El període de prova es computarà per dies laborables de treball efectiu. Per mutu acord entres les parts les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment interrompen el còmput del període de prova. Si no hi hagués acord, el contracte s'extingeix per voluntat de qualsevol de les parts.

### **Article 31.- Cessaments**

**31.1** Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de la mateixa, d'acord amb els terminis de preavis següents:

- a) Grups Professionals 6, 7 i 8: quinze dies.
- b) Grups Professionals 4 i 5: un mes.
- c) Grups Professionals 1, 2 i 3: dos mesos.

**31.2** L'incompliment de l'obligació de fer el preavis amb l'antelació esmentada dóna 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.

**31.3** Si s'avisava amb l'antelació esmentada, la Direcció d'empresa està obligada a liquidar, en acabar aquest termini, els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.

Per a la resta dels conceptes, hi està obligada en el moment habitual del pagament. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a la Direcció d'empresa comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini de preavis.

No es dóna aquesta obligació i, per consegüent, no s'hi té dret, si el treballador incompleix l'obligació d'avisar amb la deguda antelació.

## **Secció 3a Mobilitat**

### **Article 32.- Ascensos**

**32.1** Aquells llocs de treball que comportin autoritat o comandament, i estiguin adscrits als grups professionals 1, 2, 3 i 4 de la Classificació Professional, seran de lliure designació per la Direcció de l'Empresa.

**32.2** La promoció professional es produirà de conformitat amb els criteris establerts en el Sistema de Classificació Professional, recollits a l'annex 0 del Conveni.

En qualsevol cas, les promocions i els ascensos es produiran tenint en compte la formació, mèrits i experiència del treballador, així com les necessitats objectives i organitzatives de l'empresa.

La professionalitat pot adquirir-se bàsicament per dues vies: la formació, com a mitjà d'adquisició de les competències teòriques i pràctiques per a l'exercici d'una professió determinada; i l'experiència, com a exercici de les competències requerides que donen al treballador la capacitat pràctica per a resoldre correctament amb seguretat, qualitat, eficàcia i eficiència necessàries les activitats professionals.

### **Article 33.- Mobilitat Funcional**

**33.1** La mobilitat funcional del personal pot obeir a les causes següents:

- a) A petició de l'interessat, mitjançant sol·licitud per escrit i motivada. En cas d'accedir a aquesta petició, la direcció ha d'assignar el salari al treballador d'acord amb el que correspon al grup professional que ocupa en la seva nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.

b) De comú acord entre el treballador i la Direcció d'empresa. En aquest cas regeix allò que ambdues parts hagin convingut.

c) No reunir les condicions idònies requerides per al lloc de treball que exerceix. La direcció, un cop escoltats els informes oportuns dels Serveis Mèdics, el Comitè de seguretat i salut laboral i la representació dels treballadors, segons el cas, ha de procedir a la mobilitat funcional del treballador interessat a un altre lloc més adequat a les seves facultats. Les condicions econòmiques s'han de regir dins l'obligat respecte a les de què ha de gaudir en atenció al seu grup professional, per aquelles que corresponen al seu nou lloc de treball.

d) Necessitats justificades d'organització, cas en què s'ha d'aplicar com a únic criteri de selecció, la capacitat per a l'acompliment correcte de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb l'exclusió de qualsevol altre factor discriminatori o d'actuacions que d'una manera directa i ostensible redundin en perjudici de la formació professional del treballador. Si es donen casos amb la mateixa capacitat, cal tenir en compte l'ordre invers a l'antiguitat en el taller, grup professional o empresa, respectivament.

**33.2** En aquests casos s'ha de respectar el salari del grup professional que ostenta el treballador afectat per la mobilitat funcional, i s'han d'aplicar respecte a les altres condicions econòmiques les que regeixin per al nou lloc.

#### **Article 34.- Mobilitat geogràfica: Traslats - Permutes**

Es regiran per l'establert als articles 28 fins el 31 de l' "Acuerdo Estatal del Sector del Metal", (BOE del 10 de maig de 2013), modificat pel "Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnologia y los Servicios del Sector del Metal, (BOE de l'11 d'agost de 2016), en qualsevol dels suposats que en el mateix es regulen.

### **SECCIÓ 4a - Subrogació Manteniment**

#### **Article 35.- Subrogació Manteniment**

**Primer:** A la finalització de l'execució d'un contracte de manteniment subscrit en els sectors de:

- Línies 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 200.000 habitants.

Els treballadors que prestin els seus serveis amb motiu d'aquest contracte de manteniment i amb les limitacions i requisits que a continuació s'exposen, tenen dret a subrogar-se en la nova empresa adjudicatària que haurà de respectar tots els drets laborals que tinguessin amb l'anterior. Per a respectar aquells acords o condicions més beneficioses de les que estableix el present Conveni Col·lectiu, aquestes millores o acords hauran de tenir una antiguitat mínima superior a un any.

**Segon.-** Aquest dret de subrogació abastarà exclusivament al personal que es trobi en algunes de les dues situacions següents:

1.- Treballadors amb contracte d'obra o servei determinat als contractes dels quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del manteniment que es subroga, sempre que tinguin a l'empresa sortint una antiguitat mínima superior a un any i haguessin estat durant aquest període afectes de forma estable a l'objecte de la subcontracta.

2.- Treballadors fixos de plantilla que portin a l'empresa sortint una antiguitat mínima superior a dos anys afectes de forma estable al manteniment objecte de la subcontracta.

**Tercer.-** L'empresa cessant en el servei preavisarà documentalment al personal afectat i a la Representació Legal dels Treballadors la resolució del contracte de manteniment que existia amb l'empresa principal i simultàniament traslladarà a la nova empresa adjudicatària una relació dels treballadors als quals sigui aplicable el dret del present article de subrogació amb la documentació suficient que acrediti el dret de subrogació ara descrit, adjuntant els seus contractes individuals, les nòmines dels últims tretze mesos i els TC2 on es trobin aquests en els últims tretze mesos i tota aquella documentació que li sigui requerida per tal de verificar l'aplicabilitat nominativa d'aquest article.

## **CAPÍTOL IV**

### **Condicions Econòmiques**

#### **Secció 1a**

#### **Compensació, Garantia Personal i Absorció**

#### **Article 36.-Compensació**

**36.1** En matèria de compensació regeix el que estableixen les normes legals d'aplicació al cas, sens perjudici del que es determina de manera concreta i amb caràcter específic en aquest Conveni.

**36.2** Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínimes.

Els augments que les empreses concedeixen voluntàriament o a compte del Conveni durant la vigència de l'anterior Conveni o a compte de qualsevol altra norma legal substitutiva d'aquest són absorbibles i compensables amb les millores pactades en aquest Conveni.

**36.3** En cas d'excés, computades sobre la base anual, les quantitats rebudes legalment o convencionalment per tots els conceptes s'han de mantenir amb el mateix caràcter amb què es van concedir.

**36.4** No és absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal, o l'equivalent en altres sistemes.

**36.5** Es garanteix al treballador el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia fins ara per la mateixa activitat, si es mantenen les mateixes condicions i mètodes de treball i si els rendiments o la mesura del temps no experimenten cap revisió justificada.

#### **Article 37.- Garantia "Ad personam"**

Es respecten, a títol individual, les condicions econòmiques que superen les que estableix aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual, i no podran ser absorbides ni compensades quan 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 el treballador hagi de complir per a cobrar-les.

### **37.1 Complement "ex vinculació"**

Les quantitats percebudes en concepte de complement "ex vinculació", per aquells treballadors que a 31.12.95 estiguessin contractats mitjançant contracte indefinit a l'empresa, i per tant haguessin consolidat a 1.1.96 el citat complement en els termes establerts a la Clàusula Transitòria Segona del Conveni 1996 - 2000, no podran ser absorbides ni compensades i seran revaloritzades anualment amb l'increment del Conveni.

### **37.2 Complement "ex cap d'equip"**

Com a conseqüència de la nova classificació professional, aquells treballadors que a 31.12.99, o posteriorment per acord entre les parts, percebessin el complement de cap d'equip i el tinguessin consolidat se'ls mantindrà com a complement "Ad personam", amb el nom de Complement "ex cap d'equip". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revaloritzat anualment amb l'increment que es pacti en el Conveni, especificat a l'annex núm. 9 d'aquest Conveni.

El pagament d'aquest Complement "ex cap d'equip" s'abonarà en 12 mensualitats.

### **37.3 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 a què restin adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement Ad personam, amb el nom de Complement "ex categoria professional". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revaloritzat anualment amb l'increment que es pacti en el Conveni, especificat en l'Annex núm.6 d'aquest Conveni.

El pagament del Complement "ex categoria professional", calculat de forma anual, s'abonarà dividit en 14 mensualitats.

## **Article 38.- Absorció**

**38.1** Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retribuïdors existents o que comportin la creació d'altres de nous només tindran eficàcia pràctica si, un cop considerats en la seva totalitat, superen el nivell total del Conveni, i en cas contrari es consideraran absorbits per les millores que s'hi pacten.

**38.2** En aquest cas, la Comissió Paritària procedirà, sens perjudici del què disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

## **Secció 2a Retribució Míxima**

### **Article 39.- Norma general**

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i l'aportació del treballador al lloc de treball.

## Article 40.- Retribució salarial: Anys 2016 i 2017

40.1 Any 2016: Les taules, els annexes 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 les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort s'incrementaran amb l'1,20 per cent, una vegada regularitzat amb els últims imports de la "mochila" segons l'Acord de pròrroga i modificació Parcial del Conveni Col·lectiu per a la indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona per als anys 2013 - 2015 del 14 de maig de 2014 publicat en el BOPB el dia 29 de maig de 2014.

40.2 Any 2017: Les taules, els annexes del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, i els valors de dieta completa, mitja dieta i les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, s'incrementaran amb 1,80 per cent.

## Article 41.- Garantia Salarial

Si es constatés oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) que a 31 de desembre de 2017, la inflació acumulada els anys 2016 i 2017 fos superior al 3%, pel conjunt dels anys esmentats, s'efectuarà una revisió tècnica sobre les taules salarials de 2017, sense efectes retroactius i aplicable a partir de l'1 de gener de 2018, consistent en aplicar a les esmentades taules la diferència entre el 3% i l'excés sobre la xifra posada de manifest per l'INE.

## Article 42.- Valor Hora Ordinària

El valor de l'hora ordinària serà l'import resultant de dividir el salari Conveni brut anual (columna núm. 3, annex núm. 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 en l'annex núm. 3, segons la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari Conveni brut anual (columna núm.3, annex núm.1)}}{(1.750 \text{ h.} / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinària}$$

Per als treballadors de nou ingrés el valor de l'hora ordinària durant el període d'adequació al lloc de treball, segons allò que es regula a l'article 43.2, és l'establert a la columna núm. 2 de l'annex núm.3.

## Article 43.- Salari Conveni

43.1.- Es considera Salari Conveni el que figura com a tal a la primera columna de l'annex 1, el qual serveix, a la vegada, de regulador per a les percepcions de diumenges i festius.

43.2.- **Salari Conveni Nou Ingrés:** Retribueix la contractació indefinida inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements i habilitats dels treballadors als requeriments del lloc de treball. Es fixa un salari Conveni d'ingrés per a cadascun dels grups professionals. No serà d'aplicació el salari de nou ingrés quan hagués precedit un contracte de duració determinada o de posada a disposició.

### Secció 3a Retribucions diverses. Primes i incentius

#### **Article 44.- Regles generals**

**44.1** Les empreses que s'organitzen segons mètodes racionals de productivitat, i totes les que s'hi organitzin en el futur, poden adoptar un règim d'incentiu a la producció que accepti com a punt de partida l'activitat mínima o normal de 60 punts Bedaux o 100 centesimals, o qualsevol altra mesura semblant en els sistemes admesos.

**44.2** El règim de remuneració amb incentiu es pot establir com a complement del salari mínim o dins l'incentiu pot quedar compresa la part corresponent a aquest salari mínim, ja sigui legal o pactat, i garantit el mínim retributiu del Conveni amb l'activitat mínima o normal.

**44.3** El fet que es trobin establerts amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni sistemes de primes, tasques, preus fets, comissions o qualsevol altre sistema de treball amb incentiu no pressuposa que siguin correctes les tasques, les escales d'incentius, les tarifes de primes, les comissions i els rendiments assignats fins ara a cada lloc de treball.

**44.4** Les empreses poden revisar els sistemes d'incentius que apliquen per ajustar les retribucions del Conveni a l'activitat exigible segons mètodes racionalitzats.

**44.5** La fixació dels rendiments exigibles, com també la implantació o la modificació dels sistemes d'incentius, produeixen efecte des de la seva data d'implantació, sens perjudici del que disposa l'article 15.c).

**44.6** Tant en els sistemes d'incentius de nova implantació com en la revisió dels ja existents (excepte allò que estableix la clàusula transitòria primera) queda garantit que els qui treballen a rendiment mesurat han de percebre, amb l'activitat òptima o màxima, un increment retribuïdor del 33% de la remuneració que correspon a l'activitat mínima del Salari Conveni, i per a rendiments intermedis entre l'activitat mínima i l'òptima queden garantits uns increments proporcionals al que resulta de l'aplicació de la regla anterior.

#### **Article 45.- Plus de treballs penosos, tòxics i perillosos**

**45.1** Al personal que realitzi treballs excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, se li ha d'abonar la bonificació assenyalada en l'annex núm. 4, si treballa la jornada completa o supera la mitja jornada.

**45.2** La percepció per aquest concepte es redueix a la meitat si el treballador realitza aquests serveis durant un període superior a 60 minuts per jornada i no excedeix la mitja jornada.

**45.3** La quantia que s'estableix a l'annex núm. 4 comprèn i cobreix les tres circumstàncies de penositat, toxicitat i perillositat excepcionals si concorren eventualment un, dos o els tres casos.

**45.4** Si el caràcter excepcionalment penós, tòxic o perillós s'ha tingut en compte en la qualificació dels llocs de treball o la fixació dels valors de l'incentiu, aquesta bonificació no es percep.

**45.5** La dona en període de gestació, o de lactància natural, queda exclosa d'efectuar treballs tòxics, penosos o perillosos, i en cas de discrepància sobre la qualificació del lloc de treball, regeix el que l'autoritat laboral decideixi.

#### **Article 46.- Plus de treballs nocturns**

**46.1** Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'ha d'abonar d'acord amb les quantitats que figuren a l'annex núm.5.

**46.2** Les percepcions que regulen aquest article i l'anterior es consideren sens perjudici del que estableix l'article 37.

#### **Article 47.- Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal**

**47.1** Durant la vigència d'aquest 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 en la columna núm.2 de l'annex 1 .

Les gratificacions de juny i Nadal es satisfan el dia 30 de juny i el 22 de desembre, respectivament, i si qualsevol d'ambdós dies és festiu, s'han d'abonar el dia laborable immediatament anterior.

**47.2** La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions s'efectua amb una quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa.

**47.3** A les empreses en què s'estigui abonant als seus treballadors un import igual o superior al que resulti per a les pagues extres durant cada un dels anys de vigència del Conveni, no se'ls aplica els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

**47.4** S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de juny i Nadal, previ acord entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb el treballador, sempre i quan no es converteixi en una clàusula tipus del contracte de treball.

#### **Article 48.- Hores extraordinàries**

**48.1** Atès el problema d'atur que actualment té l'economia espanyola, les hores extraordinàries han de tenir un caràcter molt excepcional. Cal recordar l'estricta compliment de les disposicions legals, sense superar el nombre de 80 hores l'any, excepte les treballades per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització d'aquestes hores porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'Empresa, delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

**48.2** La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària previst a l'annex núm. 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 per cent.

**48.3** Si per motius d'imperiosa necessitat s'han d'efectuar hores extraordinàries, aquestes es podran compensar per temps equivalent de descans dins de la jornada ordinària dels sis mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la contribució principal que empresaris i treballadors facin per donar fi al creixement de l'atur. Si

es compensen les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins els sis mesos següents, no serà procedent la retribució d'aquestes com a hores extraordinàries.

#### **Article 49.- Primes o incentius**

El concepte econòmic complementari que les empreses abonen únicament com a primes o incentius (que preveu l'article 44.6 del Conveni), calculat en funció de les taules salarials vigents en data 31 de març 1978, més els augmentos que per a aquest concepte van establir els successius Convenis, s'incrementarà l'1,625% a partir del dia 1 de gener de l'any 2016, prèvia inclusió de la resta de la "mochila" (acta 14.05.14), calculant-se aquest augment sobre els valors que aquestes primes o incentius tinguin a 31 de desembre de 2015, de manera que resultarà un import total per hores de rendiment òptim (80 punts Bedaux o 133 centesimals o qualsevol altra mesura semblant en els sistemes admesos), segons figura a la taula que s'adjunta.

Els augmentos que resultin d'aplicar aquest percentatge, indicats a la columna núm. 1 de la taula s'afegiran als imports que pel mateix concepte abonaven les empreses en data 31 de desembre de 2015, independentment de la seva quantia.

Per als rendiments intermedis entre l'activitat òptima i la mínima, s'aplicaran els corresponents increments i els valors proporcionals que resultin.

<b>TAULA DE PRIMA AMB RENDIMENT ÒPTIM</b>			
<b>Grups</b>	<b>Divisió Funcional</b>	<b>COLUMNA 1 1,625% Euros</b>	<b>COLUMNA 2 TOTAL Euros</b>
<b>5</b>	<b>OPERARIS</b>	0,04	2,29
<b>6</b>	<b>OPERARIS</b>	0,04	2,24
<b>7</b>	<b>OPERARIS</b>	0,04	2,21

#### **Article 50.- Valor Salarial**

Totes dues representacions manifesten que el salari total que resulta a nivell del Grup Professional 7 per a l'any natural 2016 s'estableix en 20.254,38€, que resulten de multiplicar el salari Conveni per catorze mensualitats. Així com per a l'any natural 2017 queda establert en 20.618,96€.

#### **Article 51.- Ús de cotxe particular**

Si dins de l'horari d'activitat laboral, el treballador necessita realitzar un desplaçament per motius laborals i fa ús del seu vehicle particular a sol·licitud de l'empresa, hauran d'establir de mutu acord una compensació econòmica.

### **CAPÍTOL V Temps de Treball Secció 1a Jornada i Calendari**

#### **Article 52.- Jornada**

Per a cada un dels anys de vigència del Conveni, la jornada laboral es fixa en 1.750 hores de treball efectiu.

Això sens perjudici dels drets adquirits pel personal al servei de les empreses que tinguin establertes en la data de l'entrada en vigor d'aquest Conveni unes condicions més favorables (jornada, festes, etc.), de les quals estiguessin gaudint com a situació més beneficiosa.

#### **Article 53.- Calendari**

L'elaboració del calendari, prèvia informació a la Representació Legal dels Treballadors, serà facultat de la direcció de l'empresa, acomodant-se amb les disposicions legals aplicables, amb l'excepció que s'especifica a continuació.

### **Secció 2a Flexibilitat**

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau 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 paràgraf tercer de l'Estatut dels Treballadors, amb la Representació Legal dels Treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels articles citats. Aquestes mesures alternatives podran consistir o bé en flexibilitat horària, o bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 55 d'aquest Conveni.

#### **Article 54.- 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-ho i acordant-ho amb la Representació Legal dels Treballadors, si n'hi hagués.

Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal que la llei preveu. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, però es recomana que no se superin les 10 hores diàries, i que es respecti el descans entre jornades.

#### **Article 55.- Flexibilitat conjuntural**

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat 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 dels treballadors, mitjançant les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

Per dur-ho a terme, l'empresa prèvia informació **escrita** a la Representació Legal dels Treballadors si n'hi hagués, realitzarà preavis amb un mínim de **5 dies** naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant aquest període de preavis es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de finalitzar el període de preavis l'empresa notificarà **per escrit** als treballadors la seva decisió que produirà efectes en la data prevista.

Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació d'aquest article el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

En les dues mesures citades i pel supòsit que la regularització prevista a cada una 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 degués hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte salarial per aquest motiu. Altrament, si el treballador tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització article 55" amb el salari vigent al Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària (annex núm. 3).

Les citades mesures previstes són:

**a) Flexibilitat horària:**

Consistent 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.

D'altra banda, 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 a realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta al calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborables del treballador.

L'ampliació o reducció de jornades laborals per a regularitzar la variació o modificació de jornades laborals haurà de realitzar-se a raó de jornades completes.

Seràn dies inhàbils per a l'aplicació d'aquest apartat b) els següents dies: 1, 5, 6 de gener, 1 de maig, 23, 24 de juny, 24, 25, 26, 31 de desembre.

En cas que en aplicació d'aquest apartat b) hagi de treballar-se en dies establerts al calendari laboral com de descans o festiu per al treballador afectat, se li abonarà a aquest addicionalment, en el mes en què els treballi, el 50% del valor de l'hora ordinària (annex núm. 3) per hora treballada en aquests dies.

Tot allò que està indicat en el present article serà d'aplicació llevat d'acord entre les parts.

### **Secció 3a Vacances**

**Article 56.- Vacances**

**56.1** Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudeixen d'un total de 30 dies naturals de vacances retribuïdes a l'any, i cal procurar que aquestes comencin en dilluns no festiu, excepte les vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes, tot l'anterior llevat de pacte en contra.

**56.2** Els treballadors contractats a partir de l' 1 de gener de 2007, meritaran els dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir des de l' 1 de gener fins al 31 de

desembre. Per a la resta de treballadors es mantindrà la meritació d'acord amb allò convingut o segons els usos i costums, excepte pacte en contrari.

**56.3** Independentment del que estableix el paràgraf anterior, les empreses han de donar compte als seus treballadors del pla de vacances que preveu la seva organització amb tres mesos d'antelació a la data de gaudi.

**56.4.** Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò que es disposa a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat al 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 als apartats 4,5,i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural al 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 impossibilitin al treballador a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir de la finalització de l'any en que s'hagin originat".

**56.5.** Els dies de vacances seran retribuïts d'acord amb els conceptes retributius recollits a les taules i annexes del Conveni, excepte pacte en contrari.

**56.6.** Es mantindran les condicions més beneficioses que resultin per acord entre les parts.

## **CAPÍTOL VI** **Permisos i Excedències**

### **Article 57.- Permisos especials retribuïts**

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (D.O.G.C. 23 de juliol de 1998), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions pel què fa a tots els permisos reconeguts en el present article.

Avisant amb la màxima antelació possible i justificant-ho adequadament, el treballador pot faltar al treball o absentar-se'n amb dret a remuneració d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexes del Conveni, excepte pacte en contrari, per alguns dels motius i durant el temps mínim que s'exposen a continuació:

- a) Durant 15 dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran 15 dies naturals de permís en constituir-se en parella de fet i aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys, excepte en cas de mort d'un dels membres de la parella de fet, que el termini es reduirà a tres anys.
- b) 1 dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

- c) Durant 2 dies laborables en el cas de naixement de fill, que s'ampliarà amb un dia natural en cas de part abdominal (cesària).
- d) 1 dia laborable en cas d'adopció i acolliment.
- e) 2 dies naturals en el cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, fills polítics (gendre, nora), pare, mare, néts, avis o germans d'un cònjuge o l'altre. En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.
- f) Durant 2 dies naturals en els casos de mort dels néts, avis o germans d'un cònjuge o l'altre.
- g) Durant 3 dies naturals en els casos de mort del cònjuge, dels fills, fills polítics (gendre, nora), pares o pares polítics del treballador.
- h) En el cas dels apartats c), e), f) i g) si el treballador necessita fer un desplaçament a aquest efecte igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'amplia fins a 5 dies naturals com a màxim.
- i) Durant 1 dia natural per trasllat del seu domicili habitual.
- j) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
- k) El temps que s'estableix per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma que regula l'Estatut dels Treballadors.
- l) Per temps establert per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

#### **Article 58.- Acumulació Hores Lactància**

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix sempre que es faci preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores de lactància, fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals hauran de gaudir-se en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal, i, **serà equivalent a 14 dies laborables.**

#### **Article 59.- Paternitat**

El treballador, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat a l'article 48.7 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 al dia següent d'haver finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, cas en què el termini de preavís serà de dos dies naturals.

#### **Article 60.- Excedències**

**60.1** El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, excepte pacte exprés entre les parts. Per acollir-se a una altra excedència voluntària el treballador ha de cobrir un nou període de 4 anys, com a mínim, de servei efectiu a l'empresa.

**60.2** A partir de la vigència d'aquest Conveni, la treballadora o el treballador que sol·liciti l'excedència per maternitat o paternitat pot sol·licitar la reincorporació a l'empresa mitjançant un escrit formulat 1 mes abans de finalitzar l'excedència, i se l'ha d'admetre en el seu lloc de treball de manera immediata, de manera que se li ha

de respectar sempre el grup professional que tenia amb anterioritat a l'excedència exercida. Si tots dos pares treballen a la mateixa empresa, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

**60.3** El treballador que tingui al seu càrrec seu el pare, la mare, marit/muller, els fills, els avis, els néts i els germans que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, té dret a sol·licitar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no pot ser inferior a 1 any ni superior a 5. La reincorporació, si escau, s'ha de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb 1 mes d'antelació. Si hi ha 2 treballadors de la família o més que presten els seus serveis a la mateixa empresa, només un d'ells es pot acollir a aquest benefici.

#### **Article 61.- Llicència sense sou**

**A.-** En cas extraordinari, degudament acreditat, es poden concedir llicències pel temps que calgui, sense percepció d'havers, amb el descompte del temps de llicència a efecte de l'antiguitat.

En les empreses en què el procés productiu ho permeti, els treballadors amb una antiguitat superior a 5 anys poden sol·licitar una llicència sense sou pel límit màxim de 12 mesos (temps sabàtic), si aquesta té com a finalitat el desenvolupament professional i humà del treballador.

**B.-** El treballador pot disposar, amb un preavís de set dies naturals, fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se-li l'alta a la Seguretat Social. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores utilitzades.

#### **Article 62.- Baixes per malaltia**

En els casos de baixa per incapacitat laboral transitòria per malaltia regeix el que disposa l'article 68 de la Llei de contracte de treball, que estableix que "en cas de malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sens perjudici dels drets que li reconeixin altres disposicions legals, el treballador ha de percebre el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir 4 dies cada any."

#### **Article 63.- Visites al metge**

Si el treballador requereix assistència a una consulta mèdica s'ha de concedir permís **retribuint** 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 de la feina, el facultatiu de medicina general prescriu a l' inici del tractament aquesta consulta i el treballador presenta prèviament a la Direcció d'empresa el volant justificant d'aquesta prescripció mèdica. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, fins a 16 hores a l'any, de las quals fins a 8 hores anuals podran ser utilitzades per acompanyar als fills menors de 12 anys.

#### **Article 64.- Accidents de treball**

Les empreses han de complementar les prestacions que han d'abonar per accident de treball fins al 100% de la base reguladora en els accidents ocorreguts en el centre de treball, igual com els ocorreguts dins de l'horari d'activitat laboral quan el treballador requereixi fer un desplaçament a aquest efecte, si com a conseqüència de l'accident, es produeixen lesions que requereixen internament hospitalari.

## CAPÍTOL VII

### **Article 65 .- Comissió per la Prevenció de Riscos Laborals:**

A fi i efecte 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 i als Treballadors a través dels seus representants, ajudar a prevenir i reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una CULTURA PREVENTIVA, a cada empresa.

Tanmateix entenem que la cultura preventiva ha d'arribar en la mesura que es pugui a la correcta gestió del medi ambient.

Per tot això:

**ACORDEN:**

**Primer:**

- Constituir i impulsar la Comissió per 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.
- La Comissió sol·licitarà la col·laboració de tècnics quan sigui necessari per a la promoció i 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, obtenint informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, a fi i efecte 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 intercedir 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 sol·licitud de cadascuna de les parts, celebrant-se aquestes, de forma rotativa, en les seus socials de cadascuna de les organitzacions signants de l'Acord; els acords que s'adoptin es formalitzaran per escrit i hauran d'adoptar-se per acord conjunt d'ambdues parts.

Cada una de les parts designarà els representants 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 altres, Tècnics de Prevenció i Medi Ambient (T.P.M.A.), homologats pel Departament de Treball i pel Departament de Medi Ambient i Habitatge, que requeriran la formació tècnica mitja i/o superior necessària, en funció de les matèries requerides; la selecció dels mateixos es realitzarà de comú acord pels integrants de la Comissió segons 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 s'obtinguin de les mateixes, la Comissió podrà disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

**Sisè.-** Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a integrar-se en una Comissió d'àmbit de Catalunya.

#### **Article 66.- Roba de feina i calçat per a casos especials**

**66.1** Les empreses adscrites a aquest Conveni tenen l'obligació de proveir els seus treballadors tant de la roba adequada a les feines que n'exigeixen, com de botes o calçat impermeable si el caràcter de les tasques ho exigeix, així com l'equip personal de seguretat en els casos en què el seu ús sigui obligatori.

**66.2** En cas de discrepàncies entre la Direcció d'empresa i treballadors pel que fa al que s'estableix a l'apartat anterior, la Comissió Paritària de la interpretació del Conveni té la facultat de determinar, segons les circumstàncies concurrents, l'obligació de l'observança dels preceptes legals esmentats anteriorment, sens perjudici de la competència de les jurisdiccions administratives o contencioses.

**66.3** Per a les noves contractacions de treballadors fixos que s'acordin a partir de la vigència d'aquest Conveni, les empreses estan obligades a lliurar a cada treballador contractat 2 granotes de treball, o una peça de roba similar, per al seu ús durant l'exercici de la seva activitat laboral.

**66.4.** Malgrat el que es preveu anteriorment, s'estableix que totes les empreses adscrites a aquest Conveni facilitin cada any als seus treballadors 1 granota de treball o 1 peça de roba similar com a mínim.

**66.5** Els treballadors estan obligats a retornar la roba usada donada l'any en curs, si cessen en el servei de l'empresa que els la va lliurar.

#### **Article 67.- Aturada per risc imminent d'accident**

D'acord amb el que estableix l'últim paràgraf de l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors, si el risc d'accident és imminent, es pot establir la paralització de les activitats per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat i salut laboral o pel 75% de la Representació Legal dels Treballadors, en empreses amb processos discontinus, i per la totalitat d'aquests, en les que el procés sigui continu. Aquest acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en 24 hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització pactada.

#### **Article 68.- Mesures preventives de caràcter especial.**

Els treballadors nocturns i aquells que 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 69.- Coordinació d'activitats Empresariales**

Es recomana a 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 que sigui possible, els acords que s'exposen a continuació:

La direcció de l'empresa als centre de treball de la qual desenvolupin la seva activitat treballadors pertanyents a empreses auxiliars, serveis, contractes i subcontractes, realitzaran un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadores 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, necessàriament hauran de recórrer a algun dels mitjans de coordinació establerts a l'article 11 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de P.R.L.

La constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes que tindrà un màxim de 12 membres dels quals 6 seran designats per i entre els representants de les direccions de les empreses concurrents i, els altres 6 per les federacions sindicals més representatives que organitzen als treballadores d'aquestes empreses d' entre els Delegats de Prevenció d'aquestes. Una vegada constituït elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

#### **Article 70.- Investigació d'accidents de treball**

Succeït un accident greu o molt greu, la Direcció de l'Empresa comunicarà als Delegats de Prevenció, els quals tindran dret a participar des del seu inici en la investigació del mateix, sense perjudici de les competències que les normes estatals i el "Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal" atorguen als Representants Legals dels Treballadors en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

### **CAPITOL VIII Sortides, Viatges i Dietes**

#### **Article 71.- Sortides, viatges i dietes**

**71.1** Si per necessitats de l'empresa el treballador ha de sortir de viatge, ha de percebre, a part de l'import d'aquest i de l'allotjament amb desdejuni la dieta mínima pels àpats que és de **26,30 €** diaris, en concepte de dieta completa si es produeixen els dos àpats principals, i de **13,15 €** diaris per mitja dieta si només es produeix un àpat principal per a l'any 2016 i de **26,67€** i **13,39€** diaris, respectivament, per a l'any 2017.

Les empreses podran establir, contractar i/o abonar els mitjans de transport i allotjament amb desdejuni directament, excepte acord entre les parts.

Amb caràcter general, i en especial a les empreses dedicades a muntatges, instal·lacions o serveis, regeixen les condicions i els requisits que estableix l'article 82 de la derogada Ordenança laboral per a la indústria siderometal·lúrgica.

**71.2** Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció, viatge i estada en establiments d'hosteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensador i no salarial, com a indemnització o abonament de despeses d'acord amb allò que preveu la legislació vigent.

## **CAPITOL IX**

### **Prestació per invalidesa o mort**

#### **Article 72.- Prestació per invalidesa o mort**

**72.1 Any 2016.** Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar al treballador la quantitat de **29.370,11€** o **20.495,21€**, respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort del treballador accidentat, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua o els drethavents, han de percebre la quantitat de **26.079,49€**, també, a preu fet i d'un sol cop.

L'augment que suposa sobre les quanties de les prestacions previstes en l'article 67 de l'anterior Conveni Col·lectiu no serà extensible fins quinze dies després de la data de publicació d'aquest **Conveni al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB)** i/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)

**72.2 Any 2017.** Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar al treballador la quantitat de **29.898,77€** o **20.864,13€**, respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort del treballador accidentat, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua o els drethavents, han de percebre la quantitat de **26.548,92€**, també a preu fet i d'un sol cop.

Les empreses han de continuar pagant la prima de l'assegurança durant el període en què el treballador afectat es trobi pendent de qualificació per l'**ICAM "Institut Català d'Avaluacions Mèdiques"**, i si és desfavorable per al treballador i aquest recorre a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la primera instància de la jurisdicció laboral, a fi 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 73.- Drets sindicals dels treballadors**

**73.1** Drets sindicals dels treballadors

**73.1.1** Els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, d'acord amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
- b) Fer reunions amb la notificació prèvia 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 els remeti el seu sindicat.

**73.1.2** El treballador afiliat a una central sindical pot sol·licitar per escrit a la seva empresa que aquesta li descompti mensualment de la nòmina l'import de la seva quota sindical corresponent. La sol·licitud escrita ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertany, la quantia de la quota mensual, com també el número del compte corrent o la llibreta d'estalvi a què s'ha de transferir l'esmentada quantitat. Excepte indicació en contra en el moment de formalitzar la petició, les empreses han de fer les detracions en períodes d'1 any.

**73.1.3** Els treballadors que tinguin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

- a) A gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec. Es poden establir, per acord, limitacions al gaudi d'aquests 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, amb l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a la data del cessament. També poden acollir-se al que disposa aquest apartat els treballadors que tinguin el càrrec de secretari general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. Si coincideixen diversos treballadors amb aquests càrrecs a la mateixa empresa, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.
- c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, amb la comunicació prèvia a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre l'exercici normal del procés productiu.

**73.1.4** A les assemblees de treballadors que es facin en els locals de l'empresa hi poden assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, si es compleix el que preveu l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors.

## **73.2** Les seccions sindicals i els seus delegats

**73.2.1** Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, que tenen representació en els Comitès d'empresa o que disposen de delegats de personal tenen els drets següents:

- a) L'empresa els ha de facilitar un tauler d'anuncis situat al seu interior i de fàcil accés per als treballadors a fi de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar el sindicat i els treballadors en general.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació corresponent.
- c) A les empreses o als centres de treball amb més de 250 treballadors, a la utilització d'un local adequat on puguin exercir les seves activitats.

**73.2.2** A les empreses o als centres de treball que tinguin més de 250 treballadors, les seccions sindicals estan representades per delegats sindicals elegits pels seus

afiliats a l'empresa o al centre de treball i entre ells, els quals han de gaudir d'ídèntiques garanties que les que s'estableixen legalment per als membres dels comitès d'empresa.

**73.2.3** Cal determinar el nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en les eleccions del comitè d'empresa segons l'escala següent:

- De 250 a 750 treballadors: 1
- De 751 a 2.000 treballadors: 2
- De 2.001 a 5.000 treballadors: 3
- De 5.001 endavant: 4

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots, estaran representades per un sol delegat sindical.

**73.2.4** S'assignen als delegats de les seccions sindicals les funcions següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i els seus afiliats 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 veu però sense vot.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posa a disposició del comitè d'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar el secret professional en les matèries en què legalment calgui.
- 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 els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.
- f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació i trasllat de treballadors, si té caràcter col·lectiu, com també de la implantació o revisió de sistemes d'organització de la feina.

**73.2.5.** En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent i/o Representació Legal dels Treballadors, han d'acordar 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 praxis, l'establiment de connexió externa (per internet, **intranet**, correu electrònic), des del local utilitzat per aquestes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, a fi i efecte de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

**73.3** Dels comitès d'empresa i els delegats de personal:

Regeix el que disposa el Títol II n de l'Estatut dels Treballadors, i molt especialment el que preveu el seu article 64.

**73.4** Facultats complementàries

A més, s'estableix expressament el següent:

a) En matèria de Seguretat Social regeix el que disposen l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre el règim general de la Seguretat Social.

b) Els representants legals dels treballadors poden acordar l'acumulació mensual de

les hores sindicals nominalment a favor d' 1 o més membres del comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la central sindical respectiva, sense superar el màxim total legal o convencional.

Una vegada pactada l'acumulació i per la seva validesa, prèviament a la seva posada en pràctica, s'ha de comunicar per escrit a la direcció de l'empresa pel sindicat, o en nom seu la secció sindical corresponent. Les empreses que ja tenen pactada aquesta acumulació han de respectar-ne els termes.

c) Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de Convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació com a treballadors en actiu en alguna empresa tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors, si la negociació afecta l'empresa.

d) Per als qui perceben una retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps que s'estableix legalment, s'ha d'abonar 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 ha estat convocat. Per als qui perceben una retribució setmanal, la mitjana s'obté amb les percepcions del període comprès en les 4 setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

e) El treballador ha de comunicar l'absència a l'empresa amb la suficient antelació, i el mateix treballador ha de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en el moment de reincorporar-se al seu lloc de treball.

f) Sense superar el màxim legal, els membres de comitès o els delegats de personal poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

## **CAPÍTOL XI**

### **Bilingüisme**

#### **Article 74.- Bilingüisme**

Tots els anuncis o els avisos de les empreses s'han de redactar en castellà i en català.

## **CAPÍTOL XII**

### **Règim Disciplinari**

#### **Article 75.- Norma general**

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el **Capítol IV de l' "Acuerdo Estatal del Sector del Metal"**, (BOE del 10 de maig de 2013) substituït pel **"Convenio Colectivo Estatal de la industria, y Tecnologia y los Servicios del Sector del Metal"**, (BOE de l'11 d'agost de 2016) s'adjunta com annex núm.11 al text del Conveni; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

## **CAPÍTOL XIII** **Dret Supletori**

### **Article 76.- Dret supletori**

En tot allò que no preveu aquest Conveni, regiran pel “Convenio Colectivo Estatal de la industria, y Tecnologia y los Servicios del Sector del Metal”, (BOE 11 d’agost de 2016) i en el seu defecte el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions generals.

### **Article 77. - Tribunal Laboral de Catalunya**

Les parts signants d’aquest Conveni, en representació dels treballadors i empreses incloses en l’àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l’efecte d’allò establert en els articles 63 i 156 de la **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 com les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

## **CAPITOL XIV** **Política d’Igualtat**

### **Article 78.- Actuacions en matèria d’igualtat**

Les organitzacions signants d’aquest Conveni entenen que és necessari establir mesures d’intervenció per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu. Per això acorden els següents objectius generals:

Les empreses incloses en l’àmbit d’actuació d’aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entres dones i homes, mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors.

En les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d’igualtat a que es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l’elaboració i aplicació d’un pla d’igualtat.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d’igualtat i els diagnòstics de situació amb l’objectiu de facilitar l’aplicació i implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

Concepte: Els plans d’igualtat de les empreses són un conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, els quals tendeixen a assolir en la mateixa empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Continguts: Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així con l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Els plans d'igualtat contindran , entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Diagnòstic de situació: Les empreses obligades a realitzar un pla d'igualtat, hauran d'elaborar un diagnòstic de situació inicial que serà facilitat a la Representació Legal dels Treballadors.

Objectius dels plans d'igualtat: Una vegada realitzat el diagnòstic de situació hauran d'establir-se els objectius concrets a assolir en base a les dades obtingudes, s'establiran mesures d'acció positiva en aquelles matèries en les que s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat discriminatòria entre dones i homes mancat de justificació objectiva i es dissenyaran mesures generals per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació

#### **Article 79.- Víctimes de Violència de Gènere**

Es regirà segons l'establert en l'article 29.1.5 de l'"Acuerdo Estatal del Sector del Metal", (BOE del 10 de maig de 2013), substituït pel "Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (BOE de l'11 d'agost de 2016).

#### **Article 80.- Formació**

Les organitzacions signants d'aquest Conveni Col·lectiu Provincial Sectorial, entenen que la formació és un element bàsic, tant de qualificació professional dels treballadors, com dels eixos de qualitat de les empreses. Entenent que la formació s'ha de situar en un marc que permeti jugar la realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, i al mateix temps en connexió amb el sistema nacional de qualificacions.

És necessari fer de la formació un instrument participatiu, elaborant estudis o anàlisis de la situació del sector al temps que s'assumeix el compromís de:

1. Difondre la formació de qualitat a totes les empreses especialment a les PYMES, comptant amb la Representació Legal dels Treballadors.
2. Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb les disposicions legals.
3. Facilitar les activitats susceptibles de ser realitzades per alumnes de formació reglada en concepte de pràctiques.
4. Impulsar iniciatives i promoure els processos que millorin la qualificació, la formació i la promoció dels treballadors.

En matèria de prevenció de Riscos Laborals, les empreses, en compliment del seu deure de protecció, proporcionaran a cada treballador una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada al seu lloc de treball o funció.

## Disposicions Transitòries

### Disposició Transitòria 1a.- Compensació i/o absorció

Amb Caràcter excepcional i durant la vigència d'aquest Conveni, les empreses només podran compensar i/o absorbir un dels dos anys 2016 o 2017 els increments pactades en el mateix.

Disposició Transitòria 2a.- Aquells treballadors que a la signatura d'aquest Conveni estiguessin rebent una quantitat en concepte de complement per "menyscapse de diners" quedarà consolidada i no podrà ser compensada ni absorbida, essent re-valoritzada anualment amb l'increment del Conveni.

## Disposicions Addicionals

**Disposició Addicional 1a.:** A fi i efecte d'estructurar els conceptes retributius de la nòmina i per tal de donar-li un cert ordre i mantenir l'estructura i els imports salarials de les taules del Conveni, es recomana mantenir els conceptes retributius regulats a les taules i annexes salarials d'aquest 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 dels conceptes retributius regulats a les taules i annexes salarials del Conveni.

**Disposició Addicional 2a.:** Aquest Conveni tindrà efectes des del **dia 1 de gener de 2016**, i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu.

**Disposició Addicional 3a.:** Les empreses adscrites a aquest Conveni disposen d'un termini màxim de 15 dies a partir de la data de publicació del **Conveni en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB)** i/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) per liquidar als seus treballadors els endarreriments, per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any en curs.

## Pactes Complementaris

**Pacte complementari 1r. - Acord Marc per al Metall de Catalunya:** Les parts signants d'aquest Conveni, es ratifiquen en allò 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 3er .-Inserció de Treballadors amb Discapacitat**

Per tal d'afavorir la contractació dels treballadors amb discapacitat, les parts signants d'aquest Conveni volen deixar constància de l'obligació de les empreses de 50 o més treballadors de que com a mínim un 2% de la seva plantilla siguin treballadors amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per a incorporar a la plantilla a treballadors amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte. De conformitat amb la legislació vigent, són les següents:

a) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primes, 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) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.

c) Realitzar donacions i accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, 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) Constituir un enclavament laboral, prèvia subscripció del corresponent contracte amb un centre especial de treball.

Per tal de poder optar per qualsevol de les mesures alternatives es requereix CERTIFICAT D'EXCEPCIONALITAT, essent la legislació aplicable:

- Real Decret 364/2005, establiment de les mesures alternatives
- Ordre de 24 de juliol de 2000, regulació del procediment administratiu referent a les mesures alternatives.
- Real Decret 290/2004, de 20 de febrer, regulació dels enclavaments laborals.
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que 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 informará a la Representació Legal dels Treballadors de l'opció adoptada.

### **Pacte Complementari 4t. L'Assetjament Sexual en les Relacions de Treball**

#### **Plantejament**

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i principalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

### **Concepte**

Es considera constitutiu d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una Empresa, respecte de les que el subjecte actiu sap - o està en condicions de saber - que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.

L'atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del caire que siguin. Això diferencia l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

### **L'assetjament sexual d'intercanvi**

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícita, en condició de treball, ja sigui per accedir al mateix o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en què, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral - la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la finalització del contracte - a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

### **L'assetjament sexual mediambiental**

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, allò que és definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i suficientment greu per produir un context laboral negatiu pel subjecte passiu, creant, a la vegada, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

Allò afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en sí mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball -per actituds de connotació sexual- que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal - de caràcter psicològic - i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

=====