

Número de registre 4395

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques

Resolució de 23 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per als anys 2017 a 2019 (codi de conveni núm. 25000245011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per als anys 2017 a 2019, subscrit en data 4 de desembre de 2017, per la part empresarial per l'Organització Empresarial FEMEL, i per part dels treballadors pels Sindicats FICA-UGT i FI-CCOO, de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per als anys 2017 a 2019 (codi de conveni núm. 25000245011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 23 de maig de 2018

El director en funcions, Joan Santacana i Vélez

Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries Siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida

CAPÍTOL PRELIMINAR

Article preliminar. Determinació de les parts

El Conveni Col·lectiu de Treball del Sector d'Indústries Siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida ha estat negociat i subscrit per l'Organització Empresarial FEMEL i els Sindicats FICA-UGT i FI-CCOO.

CAPÍTOL 1

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni obliga a totes les empreses del sector siderometal·lúrgic de la província de Lleida.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni afecta a tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional del mateix, es trobin situats a la província de Lleida, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyi estigui fora de l'esmentada demarcació provincial.

Article 3. Àmbit personal

Queden compresos dins de l'àmbit funcional del conveni tots els treballadors/es que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les Empreses compreses en el mateix.

Article 4. Entrada en vigor i duració

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2017 i finalitzarà el 31 de desembre del 2019, essent el salari per tot aquest període el que com a tal figura a la taules annexes.

El mateix quedarà prorrogat automàticament per períodes de durada anual, si amb tres mesos d'antelació a la data del seu acabament o a l'acabament de qualsevol de les seves pròrrogues, cap de les parts denuncia el mateix en forma i manera procedent.

Article 5. Compensació

Les condicions econòmiques i socials pactades al present Conveni formaran un tot o unitat indivisible, havent d'estar considerades globalment, en el seu còmput anual, a efectes de la seva aplicació pràctica. De manera que l'anul·lació de qualsevol de les clàusules del Conveni sigui total o parcial, fins i tot la simple modificació de les mateixes, determinarà automàticament la nul·litat total del Conveni, llevat d'acord entre les parts.

Tots els conceptes econòmics establerts al present Conveni absorbiran i compensaran tots els existents en el moment del començament de la seva vigència, qualsevol que sigui la seva denominació, naturalesa i origen dels mateixos, així també les primes, incentius i altres conceptes retributius afins.

Article 6. Absorció

Les futures disposicions, siguin Convenis de diferent àmbit o disposicions generals o particulars, que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius (salarials o extrasalarials) existents o que suposin creació d'altres nous o que introdueixin d'altres qualsevol millores, tindran únicament eficàcia pràctica quan, considerats aquells i/o aquestes en la seva totalitat superin el nivell total del present Conveni, havent d'entendre's en cas contrari absorbits per les millores aquí pactades.

Sense perjudici del disposat en el paràgraf anterior del present Conveni, durant la seva vigència, no podrà estat afectat pel disposat en Convenis d'àmbit diferent, ja que en ell no es conculquen acords aollits a l'article 83 núm. 2 de l'Estatut dels Treballadors/es que tinguin naturalesa de Convenis Col·lectius.

Article 7. Garanties personals

Es respectaran les condicions personals que, globalment considerades, superin el pactat al present Conveni.

CAPÍTOL 2

Del període de prova, cessaments i quitances

Article 8

L'ingrés dels treballadors/es es considerarà fet a títol de prova, el període de la qual serà, per a cada grup professional, el següent:

- Grup 1: fins a 6 mesos.
- Grup 2: fins a 6 mesos.
- Grup 3: fins a 2 mesos.
- Grup 4: fins a 1 mes.
- Grup 5: fins a 1 mes.
- Grup 6: fins a 15 dies.
- Grup 7: fins a 15 dies.

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

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

Article 9

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin al treballador/a durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 10

Els treballadors/es que desitgin cessar voluntàriament al servei de l'empresa estaran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa amb la següent antelació:

- A) Grups professionals 6, 7 i 8 quinze dies.
- B) Grups professionals 3, 4 i 5, dos mesos.
- C) Grups professionals 1 i 2, tres mesos.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'esmentada antelació donarà dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació del treballador/a una quantitat equivalent a l'import del salari i altres conceptes retributius que es meritin pel retard en l'avís.

Article 11

El rebut de la quitança s'estendrà en model de color blau, que serà confeccionat per la FEMEL, convenientment numerat i homologat pel Servei Territorial de Treball de la Generalitat, en talonaris numerats que seran presentats a l'esmentat Servei per FEMEL, a la que es tornaran després de la seva homologació.

Els rebuts de quitança, després de ser diligenciats seran visats per la FEMEL, sense el visat de la qual mancarà de tot efecte o valor alliberador.

CAPÍTOL 3

De l'organització del treball

Article 12. Organització del treball

L'organització del treball i la determinació dels sistemes i mètodes que han de regular el mateix a les empreses, tallers o seccions, és facultat de la Direcció de l'empresa i haurà de fer-ho de manera que es tendeixi al màxim de rendiment, sempre que no perjudiqui la salut física i psíquica dels treballadors/es i es tinguin en compte els drets dels representants dels treballadors/es establerts en l'article 54.

Article 13

Les empreses que projectin implantar un sistema d'anàlisi i control de rendiments personals ho sotmetran a un període de prova no inferior a dues setmanes ni superior a deu. Finalitzat l'esmentat període probatori, els representants dels treballadors/es manifestaran el seu acord o desacord al sistema que es tracti d'implantar en el termini de quinze dies a partir d'aquell en que finalitzi el període de proves (considerant-se que estan d'acord si transcorre l'esmentat termini sense haver manifestat res en contra), l'esmentat sistema i tot el personal haurà d'acceptar-ho preceptivament.

En cas de desacord, empreses i representants dels treballadors/es, tractaran de solucionar les diferències posades de manifest, dins del termini de deu dies a partir d'aquell en el qual s'hagués notificat, per escrit, el desacord. Si s'arribés a una avenença, quedarà implantat el sistema.

Si durant el termini fixat en el paràgraf anterior, no s'arribés a cap tipus d'acord, se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària i si persisteix sense solució, s'acudirà a l'autoritat laboral, de qui se sol·licitarà designi persona tècnica en la matèria a fi que dictamini sobre les diferències plantejades amb possibilitat de que intervinguin també un tècnic designat per l'empresa i altre pels representants dels treballadors/es.

La resolució que dicti l'Autoritat Laboral, serà d'obligat compliment.

Fins que no quedi implantat de forma definitiva el sistema d'anàlisi i control, es percebran les retribucions fixades al present Conveni.

Article 14

La revisió dels sistemes d'anàlisi i control de rendiments s'efectuarà sempre per algun dels fets següents:

A) Per reforma dels mètodes o procediments industrials.

B) Per reforma dels mètodes o procediments administratius.

C) Quan s'hagués incorregut de manera manifesta en error de càlcul o mesurament.

D) Si en la feina hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors/es o alguna altra modificació en les condicions d'aquell.

Article 15

Per necessitats de l'empresa, la direcció podrà destinar qualsevol dels treballadors/es, pel temps necessari, a la realització de tasques corresponents a inferior, superior o diferent grup professional. Els treballadors/es tindran dret a consolidar-se al grup superior en el supòsit de que desenvolupin totes les funcions inherents al mateix durant vuit mesos en un any o tretze mesos en dos anys.

Quan s'exerceixin funcions corresponents a un grup superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva entre l'assignada al seu grup i la d'aquell la funció del qual efectivament realitzi mentre duri la mateixa.

Si les funcions són de grup inferior, se li mantindrà la retribució.

Article 16

La revisió de tarifes d'incentius podrà efectuar-se quan es donin algun dels fets previstos en l'article catorze d'aquest Conveni o quan ho aconsellin les circumstàncies econòmiques de l'empresa.

Article 17

El personal que presti els seus serveis en qualsevol de les activitats enquadrades al present Conveni, es classificaran als grups professionals que figuren a la taula salarial annexa.

La previsió dels grups professionals que puguin resultar com conseqüència de l'aplicació del Conveni, no suposarà per a les Empreses l'obligació de tenir-los tots mentre els serveis i necessitats no ho requereixin.

Article 18

Les empreses podran realitzar les proves d'ingrés que considerin oportunes i classificaran el personal d'acord amb les funcions per a les que han estat contractats i no per les que poguessin estar capacitats per realitzar.

CAPÍTOL 4 Rendiments

Article 19

A la finalització dels contractes de manteniment de les empreses instal·ladores que siguin substituïdes per altres, tot el personal de la Empresa substituïda, passarà a dependre de la nova empresa contractada que es subrogarà en el lloc de l'anterior en quan als drets i obligacions del personal.

Article 20

Per determinar l'activitat o rendiment normal en els treballs no racionalitzats, l'empresa podrà optar per qualsevol dels següents sistemes:

A) Aplicació de cronometratge directe, mesura de temps, barems o qualsevol altre.

B) El quocient que resulta de dividir el total dels rendiments de tots els treballadors/es d'una mateixa categoria i especialitat pel nombre d'ells, obtingut durant un període de temps no inferior a set dies.

L'exigibilitat dels esmentats rendiments serà potestativa de la Direcció de l'Empresa, sense que la seva no exigència impliqui renúncia a això.

C) El treballar les 1769 hores efectives respectivament per a cada un dels tres anys de vigència, amb igual activitat que la desenvolupada durant igual període de l'any anterior.

Article 21

Quan un treballador/a no assoleixi, per causes imputables al mateix, en un període de quatre dies continuats i deu alterns, en un trimestre, els rendiments normals, podrà ser sancionat per l'Empresa per disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, que es mesurarà per comparació amb el que realitzava amb anterioritat immediata a la data de la disminució o amb l'activitat que realitzi un altre productor de la mateixa categoria, treballs i mitjans.

Article 22

Les parts signants del present Conveni reconeixen la necessitat d'aconseguir una contínua millora de la productivitat, en constituir això el fonament bàsic de la competitivitat i, en conseqüència, el seu permanent increment és una condició essencial per a la supervivència i millora de les empreses afectades per aquest Conveni. Per coadjuvar a la consecució de la indicada condició, els treballadors/es afectats pel Conveni adquireixen el compromís d'augmentar en la mesura possible el rendiment normal en un u per cent i les empreses el de dins de les seves possibilitats financeres, millorar i modernitzar els mitjans tecnològics de que disposin.

CAPÍTOL 5

Modalitats de la contractació

Article 23

A l'emparament de l'establert en la normativa vigent i sense que això tingui caràcter limitador, podran celebrar-se, encara que es refereixin a l'activitat normal de l'empresa, els següents contractes de treball:

A) Contracte de durada determinada

Les empreses podran subscriure contractes de treball per temps cert, exprés o tàcit i per a obres o serveis determinats. El transcurs del temps, la total execució de l'obra o la realització completa del servei determinaran l'extinció del contracte.

B) Contracte de treball eventual

Les empreses podran concertar contractes de treball de caràcter eventual d'una durada de fins a 12 mesos en un període de 16 mesos.

Els contractes que ja estiguin fets en la data de la publicació del present acord, podran acollir-se a la durada màxima d'un any mitjançant pròrroga o pròrrogues.

Si arribat el seu terme no hi hagués denúncia de cap de les parts, el contracte es considerarà tàcitament prorrogat per temps indefinit, llevat que resulti de la voluntat de les parts haver-ho concertat amb caràcter temporal.

C) Contracte d'Interinitat

Serà aquell que es convingui per cobrir l'absència d'un treballador/a en excedència, malaltia o situació anàloga i cessaran, sense dret a indemnització, en la data en la qual s'incorpori el titular, sigui o no la prevista.

D) Per a afavorir l'ocupació es tendirà a promocionar la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes fixes, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte les normes i instruments vigents.

E) Les empreses amb mes de 50 treballadors/es preservaran el 2% de la seva plantilla per la inserció laboral i promoció social de les persones amb discapacitat.

Sense perjudici de l'anterior, es podran dur a terme les modalitats de contractació que permeti la legislació vigent en cada moment.

Article 24

Així mateix, podran concertar-se els contractes que prevegi la normativa vigent en cada moment.

En relació als contractes a temps parcial, d'acord amb la nova regulació de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors/es respecte de la distribució de la jornada, el contracte de treball expressarà si és: de matí, de tarda, nocturna, o fraccionada entre elles.

CAPÍTOL 6

Article 25

Es pacta expressament la més completa i absoluta igualtat entre l'home i la dona, de tal forma que, a igual feina i rendiment correspondrà igual salari.

CAPÍTOL 7

Article 26

Les condicions econòmiques i socials previstes en el present Conveni s'entenen establertes per a una jornada laboral de 1769 hores anuals de treball efectiu, per a cada un dels anys de vigència 2017-2019, tant en règim de jornada contínua ó intensiva com en règim de jornada partida. No obstant, aquelles empreses en que tingui establerta o que en un futur s'estableixi la modalitat de jornada contínua o intensiva, els

empleats de les mateixes gaudeixen d'una interrupció o descans de 15 minuts diaris que no tindran la consideració de temps efectivament treballat.

En tot cas, per mutu acord entre les empreses i els representants dels Treballadors/es, es podrà prorrogar la jornada ordinària de treball, i en conseqüència no tindran la consideració d'hores extraordinàries, fins a 57 hores anuals, és a dir, 1.826 hores.

La realització d'aquestes serà de caràcter voluntari, compensant-se amb el valor de l'hora extra llevat pacte en contrari.

Article 27

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobi al seu lloc de treball i dedicat a ell. D'igual manera, en els descansos, suspensions o interrupcions entre jornada s'observarà la mateixa regla.

Article 28

En defecte de pacte en aquesta matèria amb la representació sindical dels treballadors/es, la Direcció de l'Empresa, per raons tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció, previ avís amb una anticipació mínima de 48 hores a la dita representació sindical, o a la Comissió Paritària a les empreses mancades de l'esmentada representació, podrà flexibilitzar o distribuir irregularment la jornada ordinària de treball, incrementant o reduint la inicialment establerta en més o menys dues hores diàries. Sense perjudici de la executivitat de la decisió, les discrepàncies en aquesta matèria es plantejaran davant la Comissió Paritària del present conveni, que dictarà resolució vinculant per les parts.

L'establiment de la jornada irregular es subjectarà a les següents limitacions:

- Es respectarà el descans legal de dotze hores entre jornades.
- Es respectarà, així mateix, el descans setmanal establert.
- El període de vacances i els festius, tampoc podran veure's afectats per la flexibilitat de la jornada.
- No podran imposar-se als menors de 18 anys, jornades de treball de més de vuit hores.
- El saldo d'hores en positiu o negatiu a 31 de desembre de cada any no serà superior a 160 hores.
- El termini de regularització del saldo de hores a 31 de desembre de cada any, s'estendrà fins el 30 de juny de l'any següent.

La direcció de l'Empresa i la representació sindical dels treballadors/es es reuniran amb periodicitat trimestral, a efectes de comptabilitzar la jornada ordinària desenvolupada com a conseqüència de l'aplicació del present article.

Article 29

En aquelles empreses en les quals, normalment, la jornada de treball es desenvolupi a la intempèrie, com ara l'estesa de línies elèctriques, les de muntatge d'estructures metàl·liques etc. La jornada s'iniciarà i acabarà de conformitat al disposat en el paràgraf 1r de la norma núm. 5 de l'Ordre Ministerial de 18.5.73.

Tals empreses proporcionaran i costejaran a tot el seu personal la locomoció per traslladar-se als treballs que siguin fora dels límits territorials de la localitat en la qual van ser contractats.

Les hores invertides en espera de començar o reprendre el treball, quan la inclemència del temps ho impedeixi, seran abonades per les empreses en qüestió, a raó del cinquanta per cent de la retribució corresponent a l'hora senzilla. Si existeix la possibilitat de desenvolupar la jornada en un altre lloc de treball, haurà de fer-se així.

En aquesta classe d'empreses, durant els mesos de Gener, Febrer, Novembre i Desembre, la jornada laboral vindrà determinada per l'horari solar i així haurà de tenir-se en compte en distribuir les hores de treball efectiu per any.

Article 30. Permisos i llicències

A) Les empreses que tinguin al seu servei treballadors/es que realitzin estudis per a l'obtenció d'un títol professional atorgaran als mateixos (sense descompte de la seva retribució), els permisos necessaris perquè puguin concórrer als exàmens en les oportunes convocatòries del corresponent centre docent, prèvia justificació pels interessats de tenir formalitzada la matrícula als estudis de que es tracti, de l'oportuna convocatòria i, després d'haver-se presentat a examen.

Perdran tal dret i es considerarà com a absència injustificada al treball els que no justifiquin les tres circumstàncies enumerades al final del paràgraf anterior.

Així mateix, perdran tal dret els qui siguin suspesos en la meitat de les assignatures en les quals es trobessin matriculats, considerant-se com suspensos a aquests efectes en aquells en les que no s'ha presentat a examen. També produirà la privació d'aquests beneficis la no aprovació d'una mateixa assignatura en tres convocatòries consecutives.

Els permisos que per tal concepte utilitzin els treballadors/es no podran estar descomptats de les vacances anuals que els correspongui.

B) Dos dies naturals, dels quals com a mínim un d'ells laborable, en cas de naixement de fill o per defunció de parents fins a segon grau. I de dos dies naturals, en cas d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. Quan, a aquest efecte, el treballador/a es vegi necessitat a realitzar un desplaçament a una altra localitat que es trobi a 100 o més km. del seu domicili i del centre de treball s'ampliarà el permís en dos dies naturals més, retribuïts a raó del salari base, antiguitat i plus manca d'incentius. Per mutu acord de les parts es podrà fraccionar el permís d'hospitalització.

C) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de salari (segons el previst a l'apartat K d'aquest article).

D) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball (segons el previst en l'apartat K d'aquest article), amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i que no realitzi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant, si dos o mes treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per

el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

E) Un dia hàbil per trasllat de domicili habitual, retribuït a raó del salari base, antiguitat i plus carència d'incentius.

F) Igualment, amb dret a la mateixa retribució assenyalada anteriorment, els treballadors/es disposaran de quinze dies naturals en cas de matrimoni.

G) Amb dret a idèntica retribució, els treballadors/es disposaran d'un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares.

H) Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret amb retribució a una hora diària d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions (segons el previst en l'apartat K d'aquest article). La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

De mutu acord entre les parts, es podrà establir l'acumulació a raó de jornades complertes o mitges jornades.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

I) Per el temps indispensable, per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a la duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en mes del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 2º a) de l'article 31 d'aquest Conveni Col·lectiu.

En el supòsit de que el treballador/a, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.

J) Per el temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

K) La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats C), D), H) i L) d'aquest article, correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment previstos en els apartats C), D), H) i L) d'aquest article seran resoltes a la Comissió Paritària d'aquest Conveni Col·lectiu, i en el cas de no haver acord, per la jurisdicció competent mitjançant el procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

L) La treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar conforme a l'acord entre l'empresa i la treballador/a afectada. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballador/a, essent d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior K), incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

M) Per el temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social quan coincidint l'horari de consulta del citat especialista amb el de la jornada laboral, es prescrigui aquesta consulta per el facultatiu de medicina general que correspongui al treballador/a, havent de presentar prèviament el treballador/a a l'empresari el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. El permís retribuït estarà limitat a 16 hores anuals per anys naturals. Es respectaran les condicions mes beneficioses individuals reconegudes a les Empreses.

N) Permís de paternitat. El treballador/a, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors/es, haurà de comunicar a la Direcció de l'Empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent i amb una antelació mínima de set dies naturals a l'inici del seu gaudiment, llevat que vulgui iniciar-lo al dia següent de finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, en aquest cas el termini de preavis serà de dos dies naturals.

Els permisos i llicències previstos en el present article, hauran de ser utilitzats precisament per la finalitat per la que son reconeguts, de tal manera que de no realitzar-se quan esdevinguin les circumstàncies previstes en cada un dels diferents apartats, es perdrà el dret als mateixos i en cap cas seran susceptibles de substitució per retribució econòmica.

Per tots els supòsits contemplats en aquest article, s'haurà de justificar documentalment tant la realitat i el motiu de l'absència com, en el seu cas, el temps emprat per ella.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 10/98 de 15 de juliol, d'Unions Estables de Parella, se'ls hi reconeix els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

Article 31

1r. El contracte de treball podrà suspendre's per les següents raons:

A) Mutu acord de les parts.

B) Incapacitat temporal dels treballadors/es.

C) Maternitat de la dona treballadora, per un temps màxim de setze setmanes als que s'addicionaran dos setmanes en cas de naixement, adopció o acollida de fills/es amb discapacitat.

D) Exercici de càrrec públic representatiu.

E) Privació de llibertat del treballador/a mentre no existeixi sentència condemnatòria.

F) Paternitat del Pare treballador/a, per un temps de quatre setmanes ininterrompudes ampliades en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

G) Excedència forçosa.

H) Les altres causes legalment i contractualment establertes.

La suspensió exonera de les recíproques obligacions de treballar i remunerar el treball.

2n. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa:

A) La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i de l'antiguitat, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament del càrrec públic.

B) El treballador/a amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un plaç no menor de quatre mesos i no major de cinc anys.

C) Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant en quant ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat acord entre les parts, els treballadors/es per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de duració del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant, si dos o mes treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en que el treballador/a romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant, quan el treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Els treballadors/es que demanin l'excedència estan obligats a posar-ho en coneixement de l'Empresa amb la següent anticipació:

a) Grups professionals 5, 6, 7 i 8, quinze dies.

b) Grups professionals 3 i 4, dos mesos.

c) Grups professionals 1 i 2, tres mesos.

L'incompliment de preavisar amb l'esmentada anticipació, donarà dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació del treballador/a una quantitat equivalent a l'import del salari i altres conceptes retributius que es meritin pel retard o falta en l'avís.

En el cas d'excedència forçosa, el preavis esmentat s'efectuarà si és possible, per la qual cosa no es penalitzarà si es pogués comunicar en el temps previst en aquest article.

Article 32. Vacances

Els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudiran d'un total de 30 dies naturals de vacances, dels quals 15 seran ininterromputs.

La determinació de la data i pla de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresari i els representants dels treballadors/es i, en cas de no existir aquests últims o de no aconseguir els acords amb ells, entre empresari i treballadors/es de la plantilla, fixant la seva postura per majoria simple.

En últim terme s'haurà d'acceptar l'arbitratge que dicti la Comissió Paritària. De no emetre el laude la Comissió Paritària en el termini de deu dies, la part tindrà expedida la via jurisdiccional.

En tot cas, l'empresari podrà excloure com a període de vacances, aquell que coincideixi amb la major activitat productiva estacional de l'empresa.

Els treballadors/es que en la data determinada per al gaudiment de les vacances no haguessin completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcionals al temps efectivament treballat.

Quan el període de vacances fixat coincideixi amb el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, o lactància natural, amb la suspensió del contracte de treball per maternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.

Representant les vacances un descans a causa de la dedicació al treball durant l'any, i seran proporcionals a les hores treballades l'any anterior a la data del seu gaudiment, no computant-se a efectes com treballades les d'absències injustificades o per la suspensió de sou i feina impositat com sanció i sí computant-se com a treballades les derivades d'IT i d'accident de treball.

La retribució a percebre durant el període de vacances serà la que, per tal concepte, es fixa en l'annex.

CAPÍTOL 8

Retribucions

Article 33

S'estableixen els següents conceptes retributius i indemnitzacions:

a) Conceptes retributius salarials:

Salari base.

Plus de substitució.

Plus de treballs nocturns.

Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos.

Hores extraordinàries.

Gratificacions extraordinàries.

Plus no consolidable.

Plus ex categoria.

b) Conceptes indemnitzatoris:

Plus de quilometratge.

Dietes.

Plus de distància.

Les remuneracions dels treballadors/es contractats sota les modalitats de contracte de treball en pràctiques, aspirants, aprenentatge o formació, seran equivalents al salari mínim interprofessional vigent en cada moment, tal com figura a la taula annexa i en proporció amb la jornada efectivament treballada.

Els salaris de les taules salarials (Annexes) de l'any 2017, es veuran incrementats en un 1'5% el 2018 i en un 2% el 2019.

Si l'IPC general acumulat dels anys 2017, 2018 i 2019 fos superior al 5% en el seu conjunt, la diferència entre aquest percentatge i l'IPC real s'aplicaria a les taules salarials de l'any 2019, amb un topall del 9% i amb efectes de l'1 de gener del 2020. Aquesta actualització es durà a terme en el termini d'una setmana, a través de la Comissió Paritària, una vegada es publiqui per l'Estat l'IPC de l'any 2019.

Article 34

Es considerarà salari base del Conveni la remuneració per temps efectivament treballat que figura a l'annex.

Es considerarà temps efectivament treballat el de presència al lloc de treball i dedicat a ell.

Article 35

Es manté el plus de substitució "ad personam", que comprèn les quantitats que es venien abonant en concepte de plus d'antiguitat, derogat a l'anterior Conveni, no sent compensables ni absorbibles i tindran els augments que es pactin en el mateix.

Article 36. Plus de treballs nocturns

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa tindran la retribució corresponent al salari hora base més un 25%.

Article 37. Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos

Quan la retribució salarial global no excedeixi de la fixada al present Conveni, al personal que realitzi treballs qualificats d'excepcionalment tòxics, penosos i perillosos se li abonarà un complement sobre el salari base/hora del 20 per 100 per durant el període que efectivament inverteixi en la realització de tals treballs, excepte en el supòsit de que la seva durada sigui inferior a una hora diària en còmput mensual. Tal complement serà d'índole funcional i la seva percepció dependrà de l'exercici de l'activitat professional al lloc assignat únicament quan es realitzi, pel que, en cap cas, tindrà caràcter consolidable.

Això no obstant, es mantindran intactes i consolidades les situacions existents en la data de la firma del present Conveni, sent a més aquest article d'aplicació, únicament i exclusivament amb efectes a partir de la data de la resolució de l'Autoritat laboral que, en el seu cas, hagi de resoldre sobre la qualificació de toxicitat, penositat o perillositat del lloc de treball.

L'establiment de mesures correctores per part de l'empresa, suposarà l'eliminació del complement.

Article 38. Hores extraordinàries

Les parts signants del present Conveni estimen que la reducció d'hores extraordinàries és una de les vies adequades per a la creació d'ocupació, en la seva conseqüència convenen:

A) Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries habituals.

B) Les hores extraordinàries que vinguin exigides per causes de força major: com reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com per evitar risc de pèrdua de matèries primeres hauran de realitzar-se obligatòriament i no es tindran en compte a efectes de durada màxima de la jornada laboral, ni per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades de vuitanta l'any.

C) Les hores extraordinàries necessàries per comandes extraordinàries, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment o altres circumstàncies de caràcter estructural degudes a la naturalesa de l'activitat de que es tracti, com la reparació, fabricació o instal·lació d'elements productius i/o maquinària i instal·lacions pròpies i/o alienes necessàries per al normal funcionament dels mateixos hauran de realitzar-se pel personal, si l'empresa no estima factible la contractació de nou personal.

D) Així mateix haurà de realitzar-se pel personal de l'empresa les hores extraordinàries necessàries per efectuar les descàrregues a les empreses de línies elèctriques.

La direcció de l'empresa informará periòdicament els representants dels treballadors/es sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes, el nombre i la seva distribució.

D'acord amb l'establert en l'article 35.1 de l'Estatut dels Treballadors/es, les hores extraordinàries seran retribuïdes en la mateixa quantia que les ordinàries, i compensades econòmicament, llevat que per pacte entre l'empresa i la representació sindical dels treballadors/es s'estableixi la seva compensació mitjançant descansos.

E) Tampoc es consideraran hores extraordinàries sinó jornada ordinària a tots els efectes, les que excedeixin de les 1.769 pactades fins al límit i en els termes establerts a l'article 26.

F) Si bé la remuneració de les hores extraordinàries, serà igual quantia que les ordinàries, haurà de respectar-se la retribució que per a les mateixes es tingui pactada en cada empresa.

Article 39. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen les següents gratificacions extraordinàries:

Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal que seran concedides en proporció amb el temps treballat no computant-se com tal els períodes d'incapacitat temporal. Es prorratejarà cada una d'elles per semestres naturals de l'any en què s'atorguin. El seu import serà el que figura a l'annex.

Article 40. Plus no consolidable

Sota la present denominació, les Empreses podran satisfer als treballadors/es, una quantitat que, en còmput anual, no excedeixi la meitat del salari base. Tractant-se d'un concepte de caràcter voluntari i no consolidable, l'empresa decidirà lliurement si l'abona o no, així com també a qui o qui dels seus empleats correspon, la seva durada en el temps i la seva quantia dins del límit fixat. Aquest plus no podrà absorbir o substituir a qualsevol altre tipus de plus o pacte d'Empresa existent anteriorment al Conveni de 1996.

Article 41. Plus excategoria

El complement "excategoria" experimentarà anualment els augments pactats en conveni segons l'article 33 i aquests augments no seran compensables ni absorbibles en aquells supòsits de salaris que s'ajustin estrictament al conveni, sense perjudici per tant d'allò establert en els articles 5 i 6 del present conveni.

Article 42. Plus quilometratge

Els treballadors/es que, per necessitats de l'empresa, hagin de realitzar, amb vehicles propis, viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'on radiqui l'empresa o centre de treball, a més de les corresponents dietes en cas de correspondre'ls, percebran un plus per quilometratge.

- Plus quilometratge per a vehicles de 12 o mes HP:

Any 2017.....	0'26 €
Any 2018.....	0'26 €
Any 2019.....	0'27 €

- Plus quilometratge per a vehicles inferiors a 12 HP:

Any 2017.....	0'23 €
Any 2018.....	0'23 €
Any 2019.....	0'24 €

Això no obstant l'anterior, els treballadors/es i l'Empresa podran, al si d'aquesta, pactar individualment quantitats superiors, si així ho convenen, dins dels límits de la legislació fiscal vigent.

Article 43. Dietes

Els treballadors/es que per necessitats de les Empreses hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a la que rau l'empresa o centre de treball i que els impedeixi efectuar àpats o pernoctar al seu domicili, tindran dret a percebre, independentment del salari, les següents dietes:

- Dieta sencera o completa:

Any 2017.....	24'22 €
Any 2018.....	24'58 €
Any 2019.....	25'07 €

- Mitja dieta:

Any 2017.....	9'51 €
Any 2018.....	9'65 €
Any 2019.....	9'85 €

L'empresa podrà substituir el pagament de les dietes satisfent els comptes de l'hotel i restaurant.

Serà d'aplicació l'establert en l'últim paràgraf de l'article anterior si en això convenen les parts.

Article 44. Plus de distància

S'entén per plus de distància la quantitat que ha de percebre el treballador/a pels recorreguts que hagi de fer a peu o en mitjans de transport no facilitats per l'empresa per acudir al treball per trobar-se el centre laboral o obra en que ha de prestar els seus serveis més de dos quilòmetres del límit del casc urbà de la població de la seva residència.

Per a la fixació de la distància a recórrer es tindrà en compte la via o camí públic més curt que condueixi al centre o lloc de treball. En l'esmentada distància es descomptaran els dos quilòmetres a què fa referència el paràgraf anterior.

Aquest plus, que afectarà tan sols a un viatge d'anada i un altre de tornada al dia, s'abonarà al personal que tindrà dret a percebre'ls a raó de 0,0141 euros per quilòmetre o fracció superior a 500 metres l'any 2017, 0'0143 l'any 2018 i 0'0146 l'any 2019.

Aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb el percentatge del establert en l'article 33 del present Conveni.

La jornada del personal que percebi plus de distància començarà a comptar al lloc del treball i s'acabarà en el mateix.

Article 45

Essent les retribucions aquí pactades una contraprestació al treball desenvolupat amb rendiment normal, les faltes injustificades d'assistència i de puntualitat, a més de les sancions disciplinàries que poguessin ser d'aplicació, comportaran sempre: la pèrdua total de les esmentades retribucions que corresponguin al temps d'inassistència més l'import de la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.

Article 46

Totes les càrregues fiscals i de seguretat social a càrrec del treballador/a seran satisfetes per ell mateix; sent nul tot pacte en contrari i, per tant, tal pacte, no podrà considerar-se com condició més beneficiosa.

Article 47. Igualtat de remuneració per raó de sexe

L'empresari està obligat a pagar, per la prestació d'una feina igual, el mateix salari, tant per salari base, complements salarials de venciment superior o no al mes, i així també per altres premis o plus d'indemnització.

També es garantirà la no discriminació i el dret a una igualtat de tracte per a aquells col·lectius amb especial dificultat en la inserció laboral.

Article 48. Pagament del salari

Tant el salari com el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, podrà efectuar-ho l'empresari en moneda de curs legal o mitjançant xec o una altra modalitat de pagament similar, a través d'entitats de crèdit i estalvi.

CAPÍTOL 9**Drets i obligacions de les empreses****Article 49. Facultats de direcció**

Són facultats de la direcció de les empreses, entre altres que els vinguin donades per disposició legal, les següents:

- A) Marcar i exigir els rendiments mínims o els normals i correctes per a cada lloc de treball.
- B) Determinar i posar en pràctica el mètode o sistema que s'estimi adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles o als normals i correctes.
- C) Fixar el nombre de màquines o a la classe de tasca de cada treballador/a per a la racional utilització de la capacitat productiva de l'empresa.
- D) Assenyalar els índexs màxims de deixalles així com la qualitat mínima admissible en els processos de producció.
- E) Establir les normes i criteris de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa.
- F) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i/o utilitatge.
- G) Establir, modificar o revisar, en el seu cas, un sistema d'incentius o primes totals o parcials.
- H) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors; les que li són reconegudes en altres preceptes del present Conveni i les que li vinguin donades per disposicions legals de qualsevol rang.

Article 50. Obligacions de les empreses

A més de les fixades en altres preceptes del present Conveni i de les altres que vinguin imposades per normativa legal aplicable, són obligacions de les Empreses:

A) Informar els representants dels treballadors/es amb la possible antelació sobre els canvis de caràcter general que poguessin establir-se a l'organització del treball, sistema de primes o incentius.

B) Informar als representants dels treballadors/es amb l'antelació màxima possible, de qualsevol situació financera de l'empresa que la posés en perill o la determinés a la suspensió de pagaments, fallida o qualsevol altra classe de crisi.

C) Informar els representants del personal dels acomiadaments i sancions que a l'empresa puguin produir-se.

D) Facilitar als representants dels treballadors/es la informació sobre les cotitzacions a la Seguretat Social, respectant la normativa vigent, en particular, sobre la protecció de dades.

E) Informar trimestralment el Comitè sobre l'evolució general econòmica de l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat sobre el seu programa de producció i evolució probable de la feina a l'empresa.

F) Donar a conèixer als representants dels treballadors/es els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

G) Informar el Comitè d'empresa, trimestralment, sobre els índexs d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

H) Realitzar totes les comunicacions escrites tant en llengua castellana com en catalana.

Article 51

Tota decisió d'acomiadament haurà de ser comunicada a la Comissió Paritària del Conveni, a través de qualsevol dels seus membres.

El receptor de tal comunicació s'encarregarà de convocar als restants membres de la Comissió que, després dels tràmits que estimi oportuns, emetrà l'informe en el termini de deu dies laborals a partir d'aquella, que serà notificat a les parts, contenint les recomanacions que estimi oportunes.

Transcorregut l'esmentat termini sense que s'hagi evacuat l'informe, s'entendrà que existeix desacord al si de la Comissió.

Aquest tràmit podrà efectuar-se en qualsevol moment sempre anterior en deu dies a la celebració del corresponent judici davant del Jutjat del Social.

La seva omissió determinarà la nul·litat de l'acomiadament, però la seva substanciació en cap cas suspèn el termini de caducitat.

CAPÍTOL 10

Dels òrgans de representació del personal

Article 52. Delegats de personal

Els delegats de personal lliurement elegits pels treballadors/es són els representants dels mateixos i podran exercitar davant de l'empresari, de forma mancomunada la representació per a la que van ser elegits i tindran les mateixes competències establertes per als Comitès d'Empresa.

Els delegats de personal observaran les normes que sobre sigil professional estan establertes per als membres del Comitè d'empresa en l'article 65 de l'Estatut dels treballadors/es.

Els membres dels Comitès d'Empresa i els Delegats de personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per a l'exercici de les seves funcions representatives, d'acord amb la següent escala:

Fins a 100 treballadors/es: 15 hores
De 101 a 250 treballadors/es: 20 hores
De 251 a 500 treballadors/es: 30 hores
De 501 a 750 treballadors/es: 35 hores
De 751 d'ara endavant: 40 hores

Article 53. Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/es a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

Són les seves facultats:

A) Les que al seu favor es deriven de l'article 52 del present Conveni.

B) Emetre informes, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari, en les següents qüestions:

1r. Reestructuració de plantilles i cessaments totals o parcials, definitives o temporals d'aquella.

2n. Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.

3r. Implantació o revisió de sistemes de mesurament o control de treball.

4t. Plans de formació professional de l'empresa.

5è. Estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

C) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, formulant en el seu cas les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

D) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa.

Són les seves obligacions:

A) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

B) Guardar estricta secret, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa, sobre les qüestions de caràcter econòmic, productiu i comercial de l'empresa i sobre totes aquelles que la direcció qualifiqui expressament de caràcter reservat.

Especialment, cap tipus de document de l'empresa podrà ser utilitzat fora de l'àmbit estricte d'aquella.

Article 54. Garanties sindicals i dels representants dels treballadors/es

A) A cada empresa haurà d'haver un tauler d'anuncis perquè, els representants dels treballadors/es, puguin fixar els seus propis anuncis o convocatòries o els anuncis i convocatòries de la Central Sindical a la que pertanyin els esmentats representants, sent els mateixos responsables del seu contingut, quan tal contingut no es limiti a qüestions estrictament laborals o sindicals.

B) El treballador/a elegit per a un càrrec públic o sindical, durant el període de mandat, podrà sol·licitar l'excedència, amb dret a reserva del lloc de treball.

C) Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal com representants legals dels treballadors/es, disposaran, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'un crèdit d'hores mensuals retribuïts d'acord amb el que la legislació, en cada moment, estableixi.

D) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi a l'actuació del treballador/a a l'exercici de la seva representació sense perjudici per tant de l'establert en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors/es.

Així mateix no podrà estat discriminat en raó precisament de l'acompliment de la seva representació.

E) A les empreses de més de cinquanta treballadors/es, els representants legals dels mateixos, podran acordar, per majoria, l'acumulació, mes a mes, de les hores sindicals, en favor d'un o més membres del Comitè i delegats sindicals, corresponents a la seva pròpia candidatura, sense excedir el màxim legal o convencional.

Acordada l'acumulació, per a la seva efectivitat, haurà de ser comunicada, per escrit, a la direcció de l'empresa, amb una antelació mínima de cinc dies feiners anteriors a l'inici del mes en el qual hagi de posar-se en pràctica, especificant amb tot detall les hores i persones (cedents i cessionàries) afectades.

Quant als dies del mes que s'utilitzaran, hauran de notificar-se a l'Empresa tan aviat es tingui coneixement dels mateixos, amb un mínim de vint-i-quatre hores, segons la Legislació vigent.

Article 55. Dret de reunió

Els treballadors/es d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en Assemblea.

Tal dret haurà d'exercitar-se de la forma i amb les següents limitacions i requisits:

A) L'Assemblea podrà està convocada pels delegats de personal, el Comitè d'empresa o de centre de treball o per nombre de treballadors/es no inferior al 33% de la plantilla.

B) L'Assemblea serà presidida pel Comitè d'empresa o pels Delegats de personal mancomunadament, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència a l'Assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.

C) La convocatòria amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagin a l'Assemblea, es comunicarà a l'empresari amb 48 hores d'antelació com a mínim.

D) No podran abordar-se temes i assumptes que no figurin prèviament en l'ordre del dia.

E) L'Assemblea tindrà lloc fora de les hores de treball, llevat acord amb l'empresari i la seva durada no podrà ser superior a les dues hores. Això serà així en totes les empreses, encara en aquelles en que, a la firma del present Conveni, tinguessin establert el contrari.

F) El lloc de la reunió serà el centre de treball si les condicions del mateix ho permeten i haurà d'estar facilitat per l'empresari excepte en els següents casos:

1r. Si no aconsegueixen els requisits assenyalats.

2n. Si no haguessin transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió realitzada, excepte quan les reunions se celebren per informar sobre convenis col·lectius que afectin el personal.

3r. Si encara no s'haguessin rescabalat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.

4t. Si l'empresa està legalment tancada.

CAPÍTOL 11

Dels sindicats

Article 56

Les parts signants, ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix com tals, en ordre a instrumentar a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals racionals basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes susciti la dinàmica social.

Els treballadors/es afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball que legalment correspongui:

A) Constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert en els Estatuts del Sindicat.

B) Realitzar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

C) Rebre informació que li remeti el seu sindicat.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació als Comitès d'Empresa o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

A) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors/es en general, l'Empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i al lloc on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors/es.

B) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.

C) A la utilització d'un local adequat en que puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses amb més de 250 treballadors/es.

CAPÍTOL 12

De l'estabilitat laboral

Article 57

El treballador/a afiliat a una Central Sindical podrà sol·licitar per escrit a la seva Empresa que la mateixa descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la Central o Sindicat, al qual pertany, la quantia de la quota mensual, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi de l'entitat bancària a la que ha d'estar transferida l'esmentada quantitat.

Cas d'omissió d'algun o algunes de les esmentades dades, l'empresa no estarà obligada a realitzar tal detracció, fins a que no s'hagin solucionat els defectes. Correran a càrrec del treballador/a, les despeses que aquesta gestió ocasioni.

Article 58

Les centrals sindicals i la Federació d'Empresaris signants del present Conveni, es comprometen a reunir-se almenys una vegada al trimestre i a instància de la FEMEL, de FI-CCOO i de FICA-UGT. Les esmentades reunions tindran per objecte el fomentar les bones relacions entre les Centrals Sindicals i la Patronal i tractar qualsevol tema que afecti directament o indirectament als seus respectius afiliats en ordre a la seva condició de subjectes dels dos factors que integren l'empresa.

Article 59

Essent un objectiu comú d'ambdues parts, millorar el nivell d'ocupació del sector siderometal·lúrgic, les empreses podran imposar la jubilació dels seus treballadors/es a l'edat ordinària de jubilació, com a mínim, sempre i quan la normativa de rang superior no ho impedeixi i que tinguin la carència necessària per causar dret a la pensió. Si es produís tal exigència de jubilació per part de l'empresa, que haurà de practicar-se necessàriament per escrit notificat al treballador/a afectat, aquella, en el termini de quinze dies comptats a partir de l'efectivitat pacífica de tal mesura, haurà de substituir el treballador/a cessant per altre, sota qualsevol de les modalitats de contractació en cada moment vigents.

CAPÍTOL 13**Comissió paritària****Article 60**

Es crea una comissió paritària per a les qüestions que es derivin de la interpretació del present Conveni i per vigilar i garantir la seva correcta aplicació. Especialment sobre les qüestions que es plantegin en matèria de classificació professional (de manera que qualsevol conflicte, sigui individual o col·lectiu, relatiu a la classificació professional, haurà de sotmetre's a la Comissió Paritària prèviament a l'exercici de qualsevol acció), així com per a l'ampliació de l'àmbit funcional.

L'acord que s'adopti, en el seu cas, s'integrarà a immediat al text del Conveni, sense necessitat de ratificació, comunicant-se el mateix a l'Autoritat Laboral a efectes de la seva publicació.

L'esmentada Comissió estarà composta per quatre representants de FICA-UGT, tres de FI-CCOO i dos de la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de Lleida "FEMEL". Els vocals podran ser substituïts dels seus càrrecs per les Centrals Sindicals i per la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics a qui pertanyin. Podran assistir assessors per cada una de les parts. Els seus acords s'adoptaran per majoria de cada part.

Amb la mateixa composició, es crearà una altra Comissió de Seguiment del Conveni per a en successives negociacions i en el seu cas, modificar si procedeix, algun punt concret del mateix.

Seran també funcions de la Comissió Paritària:

- Participar e intervenir en la regulació dels pactes complementaris que es puguin produir de tal manera que aquests siguin registrats.

- Intervenir i resoldre els conflictes que de tals pactes complementaris es puguin derivar.

Seran les seus de FEMEL, FICA-UGT i FI-CCOO les que recepcionaran i registraran els pactes complementaris anteriorment referits, tant els que es produeixin a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni com aquells que s'hagin acordat amb anterioritat. A tal fi es dotarà d'una base de dades única mitjançant la introducció dels diferents convenis registrats.

Clàusula addicional primera

A fi de no incidir en un augment de nombre de personal obrer en situació d'atur i coadjuvar, dins del possible, al sosteniment d'aquelles empreses en trànsit de dificultats greus, les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni no regiran per a les empreses el compte d'explotació de les quals doni pèrdues o es trobin en situació de crisi laboral. Per a les esmentades empreses, seguiran en vigor les mateixes condicions econòmiques que aplicaven el 31 de desembre de 2016.

Les empreses que es trobin en les indicades situacions de pèrdues o crisi laboral i vulguin acollir-se a aquesta clàusula, hauran de comunicar-ho així a la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de la província de Lleida, acompanyant els mitjans de prova que considerin justificatius del seu estat.

La FEMEL, en el termini de deu dies convocarà a les Centrals Sindicals signants del present Conveni, expressant en la convocatòria el motiu de la reunió.

Les Centrals Sindicals podran, en el temps que falta transcórrer fins a la data de la reunió, accedir a les al·legacions i proves de l'empresa afectada i comprovar la seva veracitat.

De la reunió s'aixecarà Acta que serà signada pels assistents. En cas de discrepància que impliqui la impossibilitat d'arribar a un acord, qualsevol de les parts podrà derivar el coneixement de la qüestió a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals u organisme que la substitueixi, en els termes establerts en l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors.

La reunió s'entendrà vàlidament constituïda i amb capacitat per adoptar acords sigui quin sigui el nombre de Centrals Sindicals assistents a la mateixa, sempre que hagin estat degudament convocades mitjançant carta certificada amb justificant de recepció. La no assistència a la reunió si ha estat degudament comunicada o la negativa a la firma de l'Acta, s'entendrà com que, la Central així actuant accepta la situació de pèrdues o crisi al·legada per l'empresa.

Això no obstant, les Centrals Sindicals, podran reservar el seu vot a l'efecte de comprovar la veracitat de les proves aportades i al·legacions formulades per les empreses. En aquest cas, se suspendrà la sessió que es reprendrà deu dies després al mateix lloc i hora en què es va iniciar. Si en reprendre's la sessió no hi assistís alguna Central Sindical, s'entendrà que accepta la situació de pèrdues o de crisi al·legada per l'empresa.

Si durant la vigència d'aquest Pacte l'empresa a la que s'hagués acceptat la seva situació de pèrdues o de crisi superés la mateixa, tindrà l'obligació d'aplicar, immediatament quan això passi, el present Conveni. Si no comunicués voluntàriament el seu canvi de situació, a instàncies dels representants dels treballadors/es, la Central Sindical a la que pertanyin convocarà a les altres Centrals i la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de la Província a una reunió. Aquesta reunió tindrà les mateixes formalitats i iguals requisits que en la que es va acordar acceptar la petició de l'empresa, si bé, en aquest cas, serà la Federació

d'Empresaris Metal·lúrgics de Lleida, la que podrà reservar el seu vot per comprovar la veracitat de les al·legacions dels representants sindicals.

Clàusula addicional segona

Les empreses que s'haguessin acollit anteriorment a la clàusula de desvinculació salarial contemplada en la precedent addicional i, en el corrent any, haguessin superat la situació que els va obligar a acollir-se a tal benefici, incrementaran el salari hora efectivament treballada en els termes pactats al present Conveni.

Clàusula addicional tercera. 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 fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte. Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga –o estigui en condicions de saber— que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta davant de les mateixes del qual pot determinar una decisió que afecti a la seva feina o a les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha fet clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi. En aquest tipus de persecució, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació bé per accedir al mateix, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que d'una o una 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 l'acabament del contracte— a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

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

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un 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 naturalesa psicològica— i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Expedient informatiu. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual i adoptarà les mesures oportunes a tal efecte –entre altres l'obertura d'expedient contradictori—.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de la persecució denunciada, per al que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors/es la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les indagacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se les diligències que puguin considerar-se aclaridores per a dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés –que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies— guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà estat valorat com falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Clàusula addicional quarta

Els retards que per diferències salarials puguin originar-se com a conseqüència del present Conveni, seran liquidats per les empreses en el termini màxim de tres mesos comptats a partir de la seva publicació al Diari Oficial.

Disposició final

El present Conveni deroga i substitueix el Conveni de 2012-2016.

Any 2017

G= Grup; Gx2= Gratif.x2; MV= Mensualitat vacances; TA: Total Anual

G	GX2	MV	TA
1	1.107,55	1.357,44	18.504,38
2	1.043,53	1.270,63	17.334,62
3	992,52	1.211,08	16.518,00
4	955,39	1.172,99	15.986,66
5	952,50	1.163,24	15.863,88
6	871,04	1.091,84	14.844,16
7	814,61	1.058,27	14.328,46
8			SMI

Any 2018

G= Grup; Gx2= Gratif.x2; MV= Mensualitat vacances; TA: Total Anual

G	GX2	MV	TA
---	-----	----	----

1	1.124,16	1.377,80	17.781,92
2	1.059,18	1.289,69	17.594,64
3	1.007,41	1.229,24	16.765,70
4	969,72	1.190,59	16.226,52
5	966,78	1.180,69	16.101,84
6	884,11	1.108,21	15.066,74
7	826,83	1.074,14	14.543,34
8			SMI

Any 2019

G= Grup; Gx2= Gratif.x2; MV= Mensualitat vacances; TA: Total Anual

G	GX2	MV	TA
1	1.146,64	1.405,36	19.157,60
2	1.080,37	1.315,48	17.946,50
3	1.027,55	1.253,83	17.101,06
4	989,11	1.214,40	16.551,02
5	986,12	1.204,30	16.423,84
6	901,79	1.130,38	15.368,14
7	843,36	1.095,63	14.834,28
8			SMI