

**XX CONVENIO COLECTIVO para la
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA de
la PROVINCIA de BARCELONA (2025-2027)**

CAPITULO PRELIMINAR.

Artículo Preliminar 1.- Determinación de las Partes

Son partes signatarias del presente Convenio Provincial, de una parte, la UNIÓN PATRONAL METALÚRGICA, (U.P.M.), en representación empresarial, y de otra parte, la FEDERACIÓ DE COMISSIONS OBRERES D'INDUSTRIA CATALUNYA, (CCOO), y la FEDERACIÓ DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓ Y AGRO DE U.G.T. DE CATALUNYA, (UGT - FICA) como representación sindical.

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

Preliminar 2.- Eficacia

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

CAPITULO I. NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional

El presente convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE se corresponda con los establecidos en el **Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal** (Se adjuntan como anexo nº 12).

Artículo 2.- Ámbito Territorial

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

Artículo 3.- Ámbito Personal

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

**Sección 2ª
Cláusulas de Garantía**

Artículo 4.- Entrada en vigor y duración

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

Artículo 5.- Denuncia y revisión

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

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

Sección 3ª Respeto a lo Convenido

Artículo 6.- Respeto a lo convenido

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

Sección 4ª Comisión Paritaria

Artículo 7.- Constitución

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

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

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

Artículo 8.- Composición

La Comisión paritaria del convenio estará compuesta por:

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

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

Artículo 9.- Domicilio

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

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

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

Unió Patronal Metal.lúrgica, U.P.M., Via Laietana, núm. 32, 4ª, Barcelona.

Federació CCOO d'Industria de Catalunya, Via Laietana, núm. 16, 3º, 08003 Barcelona.

Federació d'Industria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), Plaza Vázquez Montalban, 6, 2ª Planta (Rambla del Raval 29-35) 08001 Barcelona

Artículo 10.- Competencias

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

10.1 Interpretación del convenio.

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

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

10.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (M.V.P.T.) elaborado por la comisión de las personas técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya, (T.L.C.), será adoptado

como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria del convenio; el referido manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión y será de aplicación a las empresas afectadas por este convenio, a excepción, de aquellas empresas que tengan realizada la valoración de puestos de trabajo de conformidad con otros manuales técnicos de valoración.

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

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

Artículo 11.-Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Sección 1ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 13. - Norma general

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

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

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

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

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

Artículo 14.-Facultades de la dirección

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

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

- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
 - c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
 - d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras.
 - e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
 - f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
 - g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 34.1.d.del propio convenio.
 - h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
 - i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
 - j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o la persona formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores/as.
- Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.
- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores/as.
 - l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
 - m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.
 - n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de los trabajadores/as, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.
- La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 15.- Obligaciones de la Dirección de Empresa

Son obligaciones de la Dirección de Empresa:

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

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

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

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

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

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

Sección 2ª **Sistema y Métodos de Trabajo**

Artículo 16.- Norma general

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

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

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

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

Artículo 17.- Momentos

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

a) Racionalización de las tareas.

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.

c) Adaptación de la persona trabajadora al puesto, según sus aptitudes.

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

Artículo 18.- Racionalización

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

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) Análisis de rendimientos.

c) Normalización de tareas.

d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 19.- Simplificación

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

Artículo 20.- Análisis de rendimientos

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

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

Artículo 21.- Normalización de tareas

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

Artículo 22.- Plantillas

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

Artículo 23.- Valoración de Puestos

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

a) Conocimientos.

b) Iniciativa.

- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 24.- Adaptación a los puestos de trabajo

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

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

Artículo 25.- Revisión de tiempos

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

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
 - b) Cambio en el método de trabajo.
 - c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
 - d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
 - e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
 - f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de las personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
 - g) Por acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores/as.
- Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior

al mes por cada 10% de disminución, debiéndose retribuir a razón del promedio percibido en los tres meses inmediatamente anteriores por este concepto.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente ante el TLC, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores. Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria del centro si la hubiere.

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

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

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

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

Sección 3ª Clasificación Profesional

Artículo 27.- Norma General

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III **Sección 1ª** **Contratación y Empleo**

Artículo 28.- Contratación

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

Artículo 29. Modalidades

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

a).- Contratos a tiempo parcial

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

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

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

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

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

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

b).- Jubilación especial a los 64 años de edad

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

c).- Empresas de Trabajo Temporal

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

Sección 2ª

Trabajo a distancia y Teletrabajo

Artículo 30.- Trabajo a distancia/Teletrabajo

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

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

En concepto de gastos derivados del teletrabajo, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente, las empresas abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de 1,64€ por cada día de trabajo efectivo a jornada completa, mantenido en cualquier caso aquellas mejoras que se apliquen en las empresas. En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional.

Dicha cantidad será revalorizable anualmente de acuerdo con los incrementos pactados en el convenio. (Ver anexo 13).

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

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

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

Sección 3ª **Período de prueba y ceses**

Artículo 31.- Período de prueba

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.5 Interrupción del período de prueba. El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción,

acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 32.- Ceses

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

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

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

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

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

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

Sección 4ª Movilidad

Artículo 33.- Ascensos

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

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

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

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

Artículo 34.- Movilidad Funcional

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

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

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

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

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

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

Artículo 35.-Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas

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

Sección 5ª Subrogación Mantenimiento

Artículo 36.- Subrogación Mantenimiento

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

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de **75.000 habitantes**.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos Puerto y Aeropuerto

- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública.
- Empresas dedicadas a la gestión, explotación, mantenimiento, revisión o instaladoras de gas

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

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

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

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

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

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

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

- Documentación justificativa de adscripción a la contrata.
- Certificado de los organismos competentes de estar al corriente de pago de la Seguridad Social, de las primas de accidentes de trabajo y de las obligaciones tributarias.

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

CAPITULO IV
Condiciones Económicas
Sección 1ª
Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 37.- Compensación

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

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

Artículo 38.- Garantía “Ad personam”

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

38.1 Complemento “ex vinculación”

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

38.2 Complemento “ex jefe de equipo”

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

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

38.3 Complemento “ex categoría profesional”

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

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

Artículo 39.- Absorción

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

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

Sección 2ª Retribución Mínima

Artículo 40.- Norma general

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

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

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

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

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

Artículos 42.- Retribución contratos formativos.

42.1.- Contratos para la formación y el aprendizaje.

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

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

- **Año 2025:**

	Período de Contrato	Salario/conveni o euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2025
FORMACIÓN	C. Formación 1er año	1184,00	1184,00	16.576,00
Y	C. Formación 2do año	1184,00	1184,00	16.576,00
APRENDIZAJE	C. Formación 3er año	1184,00	1184,00	16.576,00

- **Año 2026 y 2027:**

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

42.2.- Contratos de trabajo en prácticas.

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

Para el segundo año de permanencia en la empresa, las personas contratadas con esta modalidad percibirán el 85% del anexo nº 2 del Convenio, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los Trabajadores ni al S.M.I.

42.3.- Contratos de formación en alternancia

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

inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

- **Año 2025:**

	Período de Contrato	Salario/conveni o euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2025
FORMACION	C. Formación 1er año	1.184,00	1.184,00	16.576,00
EN ALTERNANCIA	C. Formación 2do año	1.184,00	1.184,00	16.576,00

- **Año 2026 y 2027:**

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

42.4.- Contratos para la obtención de la práctica profesional

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

Artículo 43.- Garantía Salarial:

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

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

Artículo 44.- Valor Hora Ordinaria

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

Año 2025:

Salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1)
----- = Valor hora ordinaria
(1750 / 11) x 12

Año 2026:

Salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1)
----- = Valor hora ordinaria
(1746 / 11) x 12

Año 2027:

Salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1)
----- = Valor hora ordinaria
(1742 / 11) x 12

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

Artículo 45.-Salario Convenio

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

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

Sección 3ª

Otras Retribuciones. Primas e Incentivos

Artículo 46.- Reglas generales

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

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

46.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de

incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 47.- Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

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

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

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

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

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

Artículo 48.- Plus de Trabajos Nocturnos

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

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

Artículo 49.- Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad

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

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

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

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

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

Artículo 50.- Horas Extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 51.- Primas e incentivos

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

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

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

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO			
Grupos	División Funcional	COLUMNA 1	COLUMNA 2
			TOTAL
		Euros	Euros
5	OPERARIOS/AS	0,12	3,04
6	OPERARIOS/AS	0,11	2,97
7	OPERARIOS/AS	0,11	2,94

Artículo 52.- Valor Salarial

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

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

Artículo 53.- Uso de coche particular

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

CAPITULO V
Tiempo de Trabajo
Sección 1ª
Jornada y Calendario

Artículo 54.- Jornada

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

2025: 1750 horas de trabajo efectivo.

2026: 1746 horas de trabajo efectivo.

2027: 1742 horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 55 .- Suplencias por causas internas o sobrevenidas.

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

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

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

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

Art. 56.- Absentismo

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

Artículo 57.- Registro de jornada.

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

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

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo. Los representantes legales de las

personas trabajadoras tendrán derecho a consulta directa y podrán tomar conocimiento de dicho registro.

Artículo 58.- Servicio de retén y guardia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 59 - Calendario

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

Sección 2ª Flexibilidad

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

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

Artículo 60.-Flexibilidad Estructural

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

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

Artículo 61.- Flexibilidad Coyuntural

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

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

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

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

Si llegado el final del período de regularización el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Art. 61" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

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

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

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

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

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

Sección 3ª Vacaciones

Artículo 62.- Vacaciones

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

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

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

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

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

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

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

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

Sección 4ª Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral

Artículo 63.- Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral.

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

1º.- Dicha solicitud está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.

2º.- Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.

3º.- Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.

4º.- Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5º.- La eventual negativa de la empresa a la solicitud, será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

Sección 5ª Derecho a intimidad en entorno digital y desconexión digital

Artículo 64. Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI Permisos y Excedencias

Artículo 65.- Permisos especiales retribuidos

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

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

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

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

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

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

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

b ter) Un día natural más por acompañamiento en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.

En el caso de los apartados b bis) y b ter), si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la

posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

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

h) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante. Para su utilización, y con dicha finalidad, la persona trabajadora será responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 66.- Acumulación de horas para cuidado del lactante

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

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

Artículo 67.- Permiso del progenitor distinto de la madre biológica

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

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

Artículo 68.- Excedencias

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

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

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

Artículo 69.- Licencias

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

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, las personas con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite

máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

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

Artículo 70.- Bajas por enfermedad

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

Artículo 71.- Visitas al médico

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

Artículo 72.- Accidentes de trabajo

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

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

CAPITULO VII

Artículo 73.- Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales:

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

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

ACUERDAN:

Primero:

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

Segundo. - Los objetivos que se proponen son los siguientes:

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

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

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

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

Cuarto.- En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, personal técnico de prevención y medio ambiente (T.P.M.A.), homologados por el “Departament d’Empresa i Treball”, y por el “Departament de Medi Ambient i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya” que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su cualificación profesional y experiencia en el sector.

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

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

Artículo 74.- Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

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

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

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

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

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

Artículo 75.- Paro por riesgo grave e inminente de accidente

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

Artículo 76.- Medidas Preventivas de carácter especial

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

Artículo 77.- Coordinación de Actividades Empresariales

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

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

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

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

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

Artículo 78.- Investigación de accidentes de trabajo.

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

Artículo 79.- Participación en la elección y funcionamiento de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Fruto de esta evaluación los delegados/as de prevención podrán emitir un informe que pueda incluir, en su caso, una sugerencia a la empresa para el

cambio de la entidad colaboradora fundamentando las razones para ello, debiendo la empresa dar respuesta a la citada sugerencia.

Artículo 80.- Riesgos Psicosociales.

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

CAPITULO VIII Salidas, Viajes y Dietas

Artículo 81.- Gastos de viaje, estancia y manutención.

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

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

I.- Viaje.

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

II.- Estancia.

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

III.- Manutención.

III.I.- Media dieta.

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

III.II.- Dieta completa.

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

III.III. - Importes.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será de **17,46€** y de **34,93€** diarios respectivamente, para el año **2025**.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será de **17,98€** y de **35,98€** diarios respectivamente, para el año **2026**.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será de **18,52€** y de **37,05€** diarios respectivamente, para el año **2027**.

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

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

CAPITULO IX **Prestación por Incapacidad o Muerte**

Artículo 82.- Prestación por incapacidad o muerte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO X Derechos Sindicales

Artículo 83. - Derechos sindicales de las personas trabajadoras.

83.1 Derechos sindicales de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De 250 a 750 personas trabajadoras: uno.

De 751 a 2.000 personas trabajadoras: dos.

De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

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

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

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

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

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

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

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

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

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

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

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

83.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

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

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

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

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

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la

media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

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

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

CAPITULO XI Bilingüismo

Artículo 84.- Bilingüismo

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

CAPITULO XII Régimen Disciplinario

Artículo 85.- Norma general

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del **Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal** adjuntado como anexo nº 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XIII Derecho Supletorio

Artículo 86. - Prelación de normas y Derecho supletorio

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

Artículo 87.- Tribunal Laboral de Catalunya

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

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

CAPÍTULO XIV Política de Igualdad

Artículo 88.- Actuaciones en materia de igualdad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 89.- Herramientas para la elaboración de Planes de Igualdad.

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

2. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, aquellas empresas que, en el momento de iniciar el proceso, ya hubieran constituido la comisión negociadora del Plan de Igualdad o tuvieran implementados sistemas propios de valoración de puestos de trabajo que, por su metodología, no se adecuen a las herramientas ministeriales, podrán utilizar dichos sistemas. En tal caso, la empresa deberá justificar motivadamente dicha decisión ante la RLT y, en todo caso, facilitará a esta toda la información y documentación

necesaria para la correcta realización del diagnóstico y la posterior negociación del Plan, garantizando el pleno cumplimiento de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Artículo 90.- Víctimas de Violencia de Género

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV Formación

Artículo 91.-Formación.

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

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

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

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

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria 1ª.-Aquellas personas que a la firma de este convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de complemento por “quebranto de moneda” quedará consolidada y no podrán ser compensada ni absorbida, siendo revalorizada anualmente con el incremento del Convenio.

Disposición Transitoria 2ª- Compensación y absorción

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

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

Disposición Transitoria 3ª.- Se establece una cláusula de garantía salarial del 100 % de la diferencia existente entre el sumatorio de las inflaciones a 31 de diciembre (de años 2025, 2026 y 2027) y el importe total de los incrementos salariales en tablas durante los años del Convenio. El importe que resulte se hará efectivo directamente con efectos 1 de enero de 2028 y sin efectos retroactivos. Esta cláusula de garantía salarial es de naturaleza transitoria para el convenio 2025-2027.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional 1ª: A efectos de estructurar los conceptos retributivos en nómina y para dar cierto orden a la misma y mantener la estructura y los importes salariales de las tablas del convenio, se recomienda mantener los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del mismo en los términos y valores que figuran en el convenio.

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

Disposición Adicional 2ª: Las empresas que a la entrada en vigor del artículo 58 Servicio de retén y guardia, de inicial regulación en el presente convenio, tengan establecido un servicio de guardia o retén, se regirán por los pactos o acuerdos que tengan establecidos.

Disposición Adicional 3ª: El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2025, siendo exigible inmediatamente desde su firma y publicación definitiva en Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (B.O.P.B.).

Pactos Complementarios

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

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

Pacto Complementario 2º: Observatorio Industrial Metal Catalunya

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

Pacto Complementario 3º: Inserción de personas con diversidad funcional

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

a).- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con diversidad funcional, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal de desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

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

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

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

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD, siendo la legislación aplicable:

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

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

Pacto Complementario 4º. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral

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

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

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

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

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

- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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

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

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

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

- **Conductas verbales:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- **Acoso sexual ambiental:** Generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

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

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

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

reiterada.

- **Ataques con medidas organizativas:** juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades; poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; no asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes; negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída; órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc; amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada; manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona; negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:** Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento); ignorar la presencia de la persona; no dirigir la palabra a la persona o restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona; no permitir que la persona se exprese; eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc).
- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:** Amenazas y agresiones físicas, verbales, gritos y/o insultos; provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente; ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona; ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias; exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:** Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización; dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico; burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

2. Procedimiento de actuación - Inicio del procedimiento

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

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por

consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La resolución del expediente de acoso

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

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

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

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

puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

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

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

4. Seguimiento:

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

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

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

Pacto Complementario 5º. Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y

el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

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

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

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

Ámbito de aplicación y vigencia:

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

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

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

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

Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las

diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

- Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

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

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

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

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

Funciones de la comisión:

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género.
6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
7. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Medidas cautelares

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

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

Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

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

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

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

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

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de los medios de prueba que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

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

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

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

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

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

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

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

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

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

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

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

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

Segundo. Acceso al empleo

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional

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

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

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

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

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

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

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

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

Baños y vestuarios

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

Sexto. Permisos y beneficios sociales

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

Séptimo. Régimen disciplinario (Sujeto al Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal)

Régimen de faltas.

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

Faltas leves.

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

Faltas graves.

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

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

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

Pacto Complementario 6º: Jubilación Forzosa

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

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

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Todo ello, de conformidad con la legislación social vigente.

=====

ANEXO Nº 14

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 1.- Criterios generales

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

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

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

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

y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

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

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

TECNICOS

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

EMPLEADOS

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

OPERARIOS

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

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

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F. Complejidad

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

Artículo 2.- Cláusula de Salvaguarda

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de Sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de Áreas o Servicios

Ingenieros

Licenciados

TAREAS

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

Formación:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados Superiores DE ENTRADA
A.T.S., D.U.E o Graduado en Enfermería
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
Ingenieros Técnicos (Peritos)
Titulados Grado medio.
Graduados Sociales

TAREAS

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

1.-Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2.-Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.-Actividades y tareas propias de A.T.S. DUE o Graduado en Enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.-Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista Programador
Delineante Projectista

Dibujante Proyectista

Empleados:

Jefes de Áreas o Servicios
Jefes Administrativos

Operarios:

Contramaestre
Jefe de Taller
Maestro Industrial

TAREAS

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Delineantes de 1ª

Técnicos en general

Operarios:

Encargados

Profesional de oficio especial

TAREAS

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

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

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

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

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

5.-Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6.-Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.-Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.-Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.-Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10.-Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 2ª

Oficiales administrativos

Oficiales de Laboratorio

Oficiales de Organización

Viajante

Operarios:

Chófer de camión

Profesionales de Oficio de 1ª

Profesionales de Oficio de 2ª

TAREAS

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

1.-Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.-Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3.-Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.-Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5.-Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.-Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7.-Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8.-Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:
Almacenero

Auxiliares en general
Conserje
Pesador - Basculero
Telefonista

Operarios:

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

TAREAS

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

- 1.-Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.-Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.-Tareas elementales de laboratorio.
- 4.-Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.-Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6.-Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.-Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.-Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.-Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 10.-Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11.-Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12.- Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.-Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

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

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

16.-Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza

Portero

Vigilante

Guardas jurados

Operarios:

Peón

TAREAS

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

1.-Tareas manuales.

2.-Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos

3.-Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.-Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.-Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

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

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

8.-Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

Observaciones a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1.-Titulados Superiores DE ENTRADA: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

2.-Categorías del personal de DIQUES Y MUELLES. - El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, Hombres -Rana, etc. quedaría encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

3.-Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

TABLA DE CONVERSIÓN

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	TÉCNICOS	OPERARIOS	EMPLEADOS
1	Arquitectos		
	Ingenieros Titulados S.		
	Licenciados		
2	Graduados Soc. En Func.		
	Péritos Téc. -Ind.Fac.Min		
	Practicantes - A.T.S.		
	Analista Informática		
3	Analista Programador	Contramaestre	Jefe 1º Adminis.
	Delineante Proyectista	Jefes de Taller	Jefe 2º Adminis.
	Dibujante Proyectista	Maestro Indust.en func.	
	Jefe de Laboratorio	Maestro de Taller	
	Jefe Organiz. 1º	Maestro 2º Taller	
	Jefe Organiz. 2º		
4		Encargados	Delineante 1ª
			Téc. Organización (1ª)
			Analista Lab. 1º
			Maestro Enseñanza 1ª
			Práctico en Topografía
5		Chófer de camión	Delineante 2ª
		Oficial de 1ª	Of. Administrativos 1ª
		Oficial 1ª Jefe de Equipo	Of. Administrativos 2ª
		Oficial de 2ª	Viajante/ Ex. de Empresa
		Oficial 2ª Jefe de Equipo	Archivero -Bibliot.
			Técnico de Organiz.. 2º
			Analista Laborat. 2º
			Maestro de enseñ. elem.
			Prog. Informática
			Gravador Perforista
6		Chófer de Turismo	Almacenero
		Especialista	Especialista Almacén
		Especialista Jefe de Equipo	Conserje
		Oficial de 3ª	Encargado de lista
		Oficial 3ª Jefe de Equipo	Pesador-Basculero
		Chofer de Motociclo	Telefonista
			Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotográfico
			Rep. de Planos
			Dependiente Eco.
7		Peón	Ordenanza
		Peón Jefe de Equipo	Portero
			Guarda Jurado
			Vigilante

ANEXO N° 15 Régimen Disciplinario

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

Art. 62.- Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el **artículo 68** del presente Convenio.

Art. 63.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

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

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

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

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

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

Art. 64.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 66.- Sanciones

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

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

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

c) Por faltas muy graves

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

Art. 67.- Prescripción

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

a) Faltas leves: diez días

b) Faltas graves: veinte días

c) Faltas muy graves: sesenta días

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

=====

ANEXO N° 16

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAES) Según lo establecido en el anexo n° 1 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal

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

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

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

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

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no féreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no féreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

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

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

25.40 Fabricación de armas y municiones

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

- 25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
- 25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
- 25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
- 25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
- 25.73 Fabricación de herramientas
- 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
- 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente *“la fabricación de soportes para disco duro”*.
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación

- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
- 30.91 Fabricación de motocicletas
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 31.02 Fabricación de muebles de cocina*
** Aquellos casos en los que sean de metal*
- 31.03 Fabricación de colchones
- 31.09 Fabricación de otros muebles*
** “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.*
- 32.11 Fabricación de monedas
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
** Aquellos productos que sean de metal.*
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
** Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

**Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.*

38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.

39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

** “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares”*

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

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

42.13 Construcción de puentes y túneles*

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

42.21 Construcción de redes para fluidos*

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

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

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

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

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

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

** Solamente la instalación de carpintería metálica.*

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

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

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

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

**Excluidas las actividades de venta.*

61.10 Telecomunicaciones por cable*

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

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.

61.30 Telecomunicaciones por satélite.

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.

62.03 Gestión de recursos informáticos*

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

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

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

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

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

71.20 Ensayos y análisis técnicos*

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

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*

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

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

** Solamente la limpieza de maquinaria industrial.*

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

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

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

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

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

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*

**Cuando se trate de muebles y artículos metálicos*

95.25 Reparación de relojes y joyería

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

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

Transcribimos el contenido completo del Art. 2 del AMBITO FUNCIONAL del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (B.O.E. 12 de enero de 2022).

Artículo 2 - Ámbito Funcional:

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

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, detratamiento de aguas y plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en

chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobo e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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