

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PRINCIPIO DE ACUERDO

En la tarde del sábado día 14 de abril, UNIÓ PATRONAL METAL.LÚRGICA y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T, han llegado a un Principio de Acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Los aspectos más destacados del Acuerdo son los siguientes.

I.- DURACIÓN:

La vigencia del Convenio será de 6 años, desde el 1 de enero del 2007 al 31 de diciembre de 2012.

II.- INCREMENTO SALARIAL:

II. 1.- Para el año 2.007: el incremento salarial será del IPC previsto más 0,4 puntos, previa inclusión de la revisión salarial del (0,7%) correspondiente al año 2.006. Además, el anexo nº 1 del convenio, del grupo 1 al grupo 7, (ambos inclusive) lleva incorporado el incremento adicional establecido para cada grupo profesional con motivo de la apertura del abanico salarial.

II. 2.- PARA LOS AÑOS 2008 al 2012 (ambos inclusive):

Para los otros años de vigencia del convenio, las tablas y los anexos del Convenio, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dichos años más **0,4 puntos**, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse. Además, el anexo nº 1 del convenio del grupo 1 al grupo 7, (ambos inclusive) llevarán incorporado el incremento adicional establecido para cada grupo profesional con motivo de la apertura del abanico salarial.

III.- REVISIÓN SALARIAL:

Si el IPC real del año que corresponda resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado **para el mismo año, más 0,2 puntos**, la diferencia resultante será tomada en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales del año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos. **Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año correspondiente.**

IV.- ELIMINACIÓN DE LA CLAUSULA ADICIONAL 2ª:

A partir de la vigencia del presente convenio las cantidades que las empresas abonaban a los trabajadores superiores a las establecidas en el convenio podrán compensarse y/o absorberse con

las limitaciones exclusivas determinadas en el **Artículo 7** del convenio que textual dice: – **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 mas beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que el trabajador tenga que cumplir para cobrarlas**”

V.- JORNADA: Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo.

VI.- FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

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 los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

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 del trabajador.

(La redacción completa del apartado de flexibilidad del tiempo de trabajo se encuentra en el anexo nº 7 del principio de acuerdo trasladado a la Web de U.P.M.)

VII.- PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIDOS

Parejas de Hecho: Se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos retribuidos regulados en el actual art. 50 del convenio, siempre que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estables de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998).

Nacimiento de hijo: Se amplia en un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

VIII.- SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO

El Salario Convenio de Nuevo Ingreso entrará en vigor el día **1º de septiembre de 2007**. Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo, se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

La retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa será la establecida en el **anexo número 2** y por el periodo máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario convenio que se percibe en el momento de su liquidación.

IX.- VACACIONES (Nuevos Apartados)

48.2 Los trabajadores contratados 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 trabajadores se mantendrá el devengo de acuerdo a lo convenido o según los usos y costumbres, salvo pacto en contra.

48.4 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 período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

48.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

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

X.- VISITAS AL MEDICO

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 los hijos menores de 12 años.

XI.- ACCIDENTES DE TRABAJO (solo se añade la frase en negrita).

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

XII.- FLEXIBILIDAD TRABAJADOR

El trabajador 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.

XIII.- ACUMULACIÓN HORAS LACTANCIA

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 de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

XIV.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de **22 € diarios**, en concepto de **dieta completa**, si se producen las dos comidas principales, y de **11 € diarios** por **media dieta** si solo se produce una comida principal.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

XV.- VALOR HORA ORDINARIA

Se establece el valor de la hora ordinaria, que 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.

XVI.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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**.

XVII.- USO DE COCHE PARTICULAR

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de **mutuo acuerdo** una compensación económica.

XVIII.- DERECHOS SINDICALES (del **Art.49**, se añaden y/o modifican las frases en negrita de los siguientes apartados)

49.2.5 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente **y/o representación legal de los trabajadores**, 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, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

49.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

b) Los representantes legales de los trabajadores 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.

XIX.- DISPOSICIÓN ADICIONAL (Mejoras Salariales **no reguladas** en convenio).

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.

XX.- 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 electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200.000 habitantes

Los trabajadores 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.– Dicho derecho de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las dos situaciones siguientes:

1.– Trabajadores con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una **antigüedad mínima superior a un año** y hubiesen estado durante dicho período afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.

2.– Trabajadores fijos de plantilla que lleven en la empresa saliente una **antigüedad mínima superior a dos años** afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

TERCERO.– La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a la RLT la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y simultáneamente trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de los trabajadores a los que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nominas de los últimos trece meses y los TC2 donde se encuentre los mismos en los últimos trece

meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad nominativa del presente artículo.

XXI.- PACTOS COMPLEMENTARIOS

Se han suscritos diversos Pactos Complementarios que en algunos supuestos motivaran la constitución de mesas sectoriales, la redacción completa de los mismos están en los anexos correspondientes del Principio de Acuerdo trasladados a la Web de U.P.M. e indicados a continuación:

- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA:** 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. (Anexo documento nº 15)
- **OBSERVATORIO INDUSTRIAL METAL CATALUNYA** (Anexo documento nº 15)
- **INSERCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD** (Anexo documento nº 16)
- **VICTIMAS VIOLENCIA DE GENERO** (Anexo documento nº 22)
- **POLÍTICA DE IGUALDAD** (Anexo documento nº 23)

XXII.- DESCONVOCATORIA HUELGA

Las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT DESCONVOCARON la huelga prevista para el día 20 de abril.

XXIII.- FIRMA DE CONVENIO

Ambas representaciones han fijado la fecha de la firma definitiva del texto del convenio el próximo día 17 de mayo a las 12,00 horas en UNIÓN PATRONAL METAL.LÚRGICA.

Se adjuntan las tablas y anexos salariales, firmados el día 14 de abril de 2007.

A partir de la firma, se editara el texto del convenio y se enviará a los asociados.