

	Ai	A	B	C	D	E
Ajudant conserge						
Més 18 anys	897,15	881,06	842,94	842,94	842,94	842,94
Telefonista 2a.	897,15	881,06	842,94	842,94	842,94	842,94
Jardiner casinos	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Ajudant cuiner	897,15	881,06	842,94	842,94	842,94	842,94
Ajudant paletes,						
pintors	897,15	881,06	842,94	842,94	842,94	842,94
Ajudant reboster	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Ajudant lampista,						
Fuster, electr.	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Ajudant cafeter	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Ordenança Saló	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Porter accés	897,15	881,06	842,94	842,94	—	842,94
Porter cotxes	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Porter serveis	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Cellerer	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Vigilant nit	897,15	881,06	842,94	—	—	842,94
Ajudant billars						
més de 18 anys	897,15	—	—	—	—	—
Mosso equipatges	822,58	841,03	832,86	832,86	832,86	832,86
Ajudant calefactor						
més de 18 anys	822,58	841,03	832,86	832,86	832,86	832,86

	Ai	A	B	C	D	E
Jardiner o responsable.						
de piscina	822,58	841,03	832,86	832,86	832,86	832,86
Cambrer de Pisos	790,40	789,29	789,29	788,25	788,25	789,29
Ascensorista	902,57	880,67	860,07	840,31	840,86	860,07
Marmitons	833,00	833,00	833,00	817,07	817,07	833,00
"Pinches"	833,00	833,00	833,00	817,07	817,07	833,00
ASL	—	—	—	—	—	833,00
Rentaplats	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Netejadors-fregadors						
Costurers	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Sargidors	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Marmitons més 18 anys	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Grums més 18 anys	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Ajudant Economat	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Planxador-bugaders	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04	785,04
Nivell 4 bis						
.....	650,49	650,49	650,49	650,49	650,49	650,49
Nivell 5						
Marmitons						
Grums 18 anys	512,72	512,72	512,72	512,72	512,72	512,72
Ajudants	512,72	512,72	512,72	512,72	512,72	512,72

D.3 Plusos**Manutenció**

El complement salarial en espècie per manutenció regulat per l'article 38è. del present Conveni, es fixa en 29,82 euros mensuals

Allotjament

El complement salarial de l'allotjament, regulat per l'article 39è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 21,67 euros mensuals

Plus de transport

El plus de transport, regulat per l'article 40è. del present Conveni pels treballadors/es a qui correspongui, es fixa en 13,29 euros mensuals.

Roba de treball

La compensació regulada per l'article 41è. del present Conveni, es fixa en 9,11

euros mensuals, equivalents a 109,32 euros anuals

D.4. Serveis extraordinaris

Quantia	Cambrer o cuiner	Rentaplats
Servei diari	59,36	49,45
Servei en festius	67,61	57,59

ANNEX E**Col·lectivitats**

Responsable de centre cent cinc amb quaranta-dos (105,42) euros mes.

Si no existís transport públic o privat i el treballador tingüés que utilitzar el seu propi vehicle, se li abonarà 0,24 euros quilòmetre des de el seu domicili al centre de treball, a no ser que es pactessin noves condicions pel trasllat.

(03.169.126)

RESOLUCIÓ

TIC/2089/2003, de 18 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, subscrit per UPM, CCOO i UGT el dia 10 de juny de 2003, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 18 de juny de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Subdirectora general d'Afers Laborals
i d'Ocupació a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006

CAPÍTOL 1**SECCIÓ 1****Ambit d'aplicació****Article 1****Ambit funcional**

1.1 Aquest Conveni col·lectiu negociat per Unió Patronal Metal·lúrgica, (UPM), i, per la Federació Minerometal·lúrgica de CCOO de Catalunya (CCOO), i per la Federació de Metall, Construcció i Afins de UGT de Catalunya (MCA-UGT) obliga les empreses i els treballadors del sector d'indústria i serveis del metall, que realitzin la seva activitat tant en el procés de producció com en el de transformació, manipulació o emmagatzematge, en els seus diversos aspectes. Inclou, així mateix, les empreses, els centres de treball o els tallers en què es porten a terme feines de caràcter auxiliar, complementàries o afins, relacionats amb el sector, així com tasques d'instal·lació, muntatge, reparació, manteniment o conservació, inclosos en aquell o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis.

El Conveni col·lectiu també s'aplica a les indústries metal·logràfiques de fabricació d'envasos metàl·lics i boteria, quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa d'un gruix superior a 0,5 mil·límetres; lampisteria, instal·lacions elèctriques, serralleria, fusteria metàl·lica i altres similars, fins

podran compensar i/o absorbir els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte del conveni, a partir de l'1 de juliol de l'any 2005.

3. Aquest Conveni tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2003, i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu.

4. Les empreses adscrites a aquest Conveni disposen d'un termini màxim de 15 dies a partir de la data de publicació del Conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) per liquidar als seus treballadors els endarreriments per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any en curs.

5. S'estableix, a favor de les centrals sindicals representades en la Comissió Negociadora, el cànon de negociació que preveu l'article 11 de la Llei orgànica de llibertat sindical vigent, amb subjecció als criteris que defineix el Tribunal Constitucional, i la Comissió Paritària del Conveni ha de determinar i concretar la regulació d'aquest cànon per a la seva aplicació durant la vigència del Conveni.

PACTES COMPLEMENTARIS

1. L'Associació per a la Formació Professional dels Metal·lúrgics, creada en el marc d'aquest Conveni, porta a terme tasques de formació professional, com també l'estudi i la posada en pràctica de mesures per afavorir la col·locació en el sector.

Per tal d'incrementar la formació i la qualificació professional i el nombre de persones formades en les diverses especialitats del sector del metall de Catalunya, de millorar la imatge de qualitat i el prestigi social de la formació professional, les condicions de futur tecnològic en el nostre sector productiu, així com d'implicar les empreses del sector en l'oferta de llocs per a la formació i la inserció laboral dels alumnes de formació professional i ocupacional, proposen revitalitzar l'Associació per a la Formació dels Metal·lúrgics per tal de, per mitjà d'aquesta, abordar el conjunt de problemàtiques formatives que incideixen en el nostre sector metal·lúrgic.

Aquesta revitalització s'ha d'orientar a la creació d'una comissió tècnica que possibiliti l'anàlisi conjunta de la informació existent respecte a les demandes d'especialitats professionals, així com les ofertes de treball qualificat no cobert en el nostre sector.

També hauria de servir per a potenciar la unificació, en l'àmbit sectorial que ens ocupa, del conjunt d'iniciatives disperses per tal de, amb tot això, millorar la futura rendibilitat.

Des de l'Associació per a la Formació dels Metal·lúrgics s'haurà de promoure, davant cada una de les administracions corresponents (Estat, Generalitat, ajuntaments, consells comarcals, etc.) accions concretes en els diferents camps de la formació.

2. Comissió de Productivitat i Aplicació de Noves Tecnologies

S'estableix crear una Comissió formada pels signants del Conveni per tractar sobre la productivitat i les noves tecnologies, la qual ha d'elaborar unes normes de funcionament per a la seva aplicació i introducció en els centres de treball de més de 250 treballadors.

3. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses incloses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

4. Es constitueix una comissió mixta integrada per les parts signants del Conveni amb la finalitat d'examinar, conèixer i seguir les situacions i els problemes industrials a les empreses i els sectors metal·lúrgics, amb l'objecte d'elaborar propostes alternatives dirigides a les distintes administracions públiques que comportin solucions, com també l'estudi i l'examen d'aquelles situacions particulars que se li requereixin.

5. Acord marc per al metall de Catalunya: les parts signants del present Conveni es ratifiquen en allò acordat en la reunió mantinguda el 17 de setembre de 2002, conjuntament amb la representació de les patronals de Tarragona, Lleida i Girona.

6. L'assetjament sexual en les relacions de treball

Plantejament

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

Concepte

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

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

L'assetjament sexual d'intercanvi

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

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

jecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental

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

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

Expedient informatiu

La direcció d'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient de treball lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contra dictori.

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia comportarà l'immediat inici d'expedient informatiu per part de la direcció d'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes, quedant aquesta exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

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

En les actuacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes aquelles diligències que es considerin conduents a l'elucidació dels fets produïts.

Durant aquest procés (que haurà d'estar subscrit en el termini màxim de 10 dies) tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva, pel fet d'afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

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

A aquest efecte, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com una falta més greu. L'assetjament sexual mediambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu segons les circumstàncies del cas.

7. Comissió de Formació

Essent la formació un element bàsic, tant a la qualificació professional dels treballadors, com dels eixos de qualitat de les empreses,