

**XIX CONVENI COL·LECTIU PER A LA INDÚSTRIA
SIDEROMETAL·LÚRGICA DE LA PROVÍNCIA DE
BARCELONA (2022-2024)**



UPM
Unió Patronal Metal·lúrgica

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

CAPÍTOL I

Secció 1a

Àmbit d'Aplicació

Títol Preliminar

Capítol I. Normes Estructurals

Article Preliminar 1.- Determinació de les Parts

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

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

Preliminar 2 .- Eficàcia.

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

Article 1.- Àmbit funcional

Aquest Conveni serà d'aplicació en aquelles empreses que el seu CNAE es correspongui amb els establerts en el **"IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)"**, vigents en cada moment. (S'adjunta com annex núm. 12)

Article 2.- Àmbit territorial

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

Article 3.- Àmbit personal

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

Secció 2a

Clàusules De Garantia

Article 4 .- Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni entra en vigor el dia **1 de gener de l'any 2022** i la seva durada, que serà de **tres anys** per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el dia **31 de desembre de l'any 2024**.

Article 5 .- Denúncia i revisió

5.1 A partir del dia 31 de desembre de **2024**, el Conveni Col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

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

Secció 3a

Respecte al què es Pacta

Article 6 .- Respecte al què es pacta

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

Secció 4a

Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 7.- Constitució

Les parts signants acorden establir una Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància de l'establert en el present Conveni Col·lectiu.

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

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

Article 8.- Composició

La Comissió paritària del Conveni estarà integrada per:

- 4 persones designades per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica.

- 4 persones designades pels sindicats: 2 per la Federació CCOO d'Indústria de Catalunya i 2 per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Les diferents parts integrants de la CPC podran ser assistides per assessors o assessores, que tindran veu però no vot, i que seran designats lliurement per cadascuna d'elles. El seu nombre no serà superior a 4 per part (2 per cada Organització Sindical i 4 per part de l'Organització Empresarial).

Article 9.- Domicili

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

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

9.3 Les persones treballadores i les empreses podran dirigir les seves comunicacions a les següents dependències:

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

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

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

Article 10.- Competències

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

10.1 Interpretació del Conveni.

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

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

10.3 Vigilància del compliment d'allò pactat.

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

10.5 Excepcionalment i només en supòsits especials, aquesta comissió podrà exercir funcions negociadores amb potestat de modificar el text del conveni durant la seva vigència, sempre que es respectin les regles de legitimació per formar part de la comissió negociadora a la data de modificació del conveni, de conformitat amb el que es preveu en l'article 86.1 de l'ET i la doctrina dimanant de la Jurisprudència del Tribunal Suprem.

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

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

El "Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (M.V.P.T.)", elaborat per la comissió de les persones tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya, (T.L.C.), serà adoptat com a manual de valoració de classificació per la Comissió Paritària del conveni; el referit manual servirà com a instrument de treball de la pròpia Comissió i serà d'aplicació a les empreses afectades per aquest conveni, a excepció, d'aquelles empreses que tinguin realitzada la valoració de llocs de treball de conformitat amb altres manuals tècnics de valoració.

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

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

Article 11.- Procediment

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

En el primer supòsit, la comissió mixta haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon supòsit, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.

Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar l'organització que presenti la consulta, argumentant les causes que justifiquin el caràcter de la mateixa.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el previst en a l'article 2 del Reial Decret 713/2010.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària, en relació amb les competències de la mateixa, podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Article 12.- Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball

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

12.2 Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal **de les persones treballadores**, quan concorrin les causes en les matèries establertes amb caràcter general en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a la inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

12.3 En els supòsits d'inexistència de representants legals dels treballadors/es a l'empresa, s'aplicarà el mecanisme establert a l'article 41.4 de l'Estatut del Treballadors per determinar quins interlocutors han d'intervenir davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes, així com l'ordre i les condicions d'intervenció.

12.4 En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores de l'esmentada empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència fins la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni. En qualsevol cas, la durada de la inaplicació salarial no podrà excedir la vigència del present Conveni.

12.5 L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

12.6 En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d' Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o en el seu cas arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II

Organització de La Feina

Secció 1a

Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 13 .-Norma general

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

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

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a totes les persones afectades i han de ser dotades de la suficient publicitat.

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

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

Article 14 .-Facultats de la direcció

14.1 Són facultats de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'estricta observança i als preceptes d'aquest Conveni:

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

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

c) Determinar el sistema que es consideri més adequat per a garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o les característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments.

d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la utilització racional de la capacitat productiva de les persones treballadores.

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

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

g) Establir els criteris i les normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i respectant estrictament el que estableix l'article **34.1.d del propi conveni**.

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

i) Regular l'adaptació de les càrregues de feina, el rendiment i les tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.

j) Mantenir els sistemes de treball encara que les persones treballadores no hi estiguin d'acord. En cas de discrepància pel que fa al mesurament de la feina en la quantitat de temps o l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, la Comissió Paritària, o la persona formada, ha d'intervenir necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol altre, a fi i efecte d'emetre el seu judici tècnic, i cal escoltar també la representació dels treballadors/es.

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

k) Establir la fórmula per als càlculs de salari, un cop escoltada la representació dels treballadors/es.

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

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

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

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

Article 15 .- Obligacions de la Direcció d'Empresa

Són obligacions de la Direcció d'Empresa:

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

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

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

d) Posar a disposició de les persones treballadores l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball com també els mètodes operatius dels productes que cal efectuar i les tarifes vigents per a aquests.

e) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, independentment de la mesura o el criteri que s'han emprat per valorar els seus rendiments.

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

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

Article 16.- Norma general

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

16.2 En conseqüència, les empreses que no tenen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball en la data de publicació d'aquest Conveni, poden establir-lo, i, en tot cas, poden determinar el rendiment normal que ha de correspondre a cada lloc de treball, amb la determinació, a aquest efecte, de la quantitat i la qualitat de la tasca que cal efectuar, com també de la resta de condicions mínimes exigibles; el fet de no fer-ho no implica la renúncia a aquest dret ni es pot interpretar com a tal.

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

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

Article 17.- Moments

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

- a) Racionalització de les tasques.
- b) Anàlisi, valoració i classificació de les feines que corresponen a cada lloc o grup de llocs.
- c) Adaptació de la persona treballadora al lloc, segons les seves aptituds.

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

Article 18.- Racionalització

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

- a) Simplificació de la feina i millora dels mètodes i processos industrials o administratius.
- b) Anàlisi dels rendiments.
- c) Normalització de les tasques.
- d) Fixació de la plantilla de personal.

Article 19.- Simplificació

La Direcció de l'Empresa ha de dur a terme la simplificació i la millora dels mètodes de la feina, d'acord amb les seves necessitats i les possibilitats que, per efectuar-lo, permetin els avenços tècnics i la iniciativa del personal.

Article 20.- Anàlisi dels rendiments

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

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

Article 21.- Normalització de les tasques

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

Article 22.- Plantilles

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

Article 23.- Valoració dels llocs

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

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

Article 24.- Adaptació als llocs de treball

L'adaptació de la persona treballadora al lloc de treball que se li assigna comprèn les directrius següents:

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

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

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

Article 25.- Revisió de temps

Si se superen habitualment rendiments de 80 punts Bedaux o 133 en el sistema centesimal o 120 en els sistemes LMS (MTM) en la realització d'una tasca, es considera que això obeeix possiblement a una de les causes següents:

a) Error de càlcul en la implantació de sistemes, mètodes i condicions de treball.

b) Canvi en el mètode de treball.

c) Inclusió en la prima de conceptes com ara penositat, toxicitat o d'altres. En aquest cas cal fer l'examen de les causes i a adoptar les correccions oportunes.

d) Reforma dels mètodes, mitjans o procediments.

e) Que s'hagi incorregut, de manera manifesta i indubtable, en error de càlcul o mesurament.

f) Que en la feina s'hagi produït un canvi en el nombre de les persones treballadores, sempre que els mesuraments s'hagin efectuat per a equips amb un nombre determinat de components, o alguna modificació substancial en les seves condicions.

g) L'acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es. Si en els supòsits esmentats abans, la revisió origina una disminució en els temps que s'assignen, s'ha d'establir un període d'adaptació de durada no superior al mes per cada 10% de disminució, havent-se de retribuir a raó de la mitjana percebuda en els tres mesos immediatament anteriors per aquest concepte.

Les persones treballadores disconformes amb la revisió poden acudir individualment i/o col·lectiva davant el TLC, sense que això paralitzi l'aplicació dels nous valors.

Abans de qualsevol reclamació, és preceptiu l'informe de la Comissió Paritària del centre, si n'hi ha.

Article 26.- Rendiment normal o mínim, habitual i òptim

Es considera rendiment normal o mínim i, per tant, exigible, el 100 de l'escala de valoració centesimal, que equival al 90 de l'escala LMS (MTM), al 75 de la norma britànica i al 60 Bedaux. En el rendiment d'una persona retribuït per temps, el ritme del qual és comparable al d'una persona amb un físic corrent que camina sense càrrega, en pla i línia recta a la velocitat de 4,8 km per hora, durant tota la seva jornada.

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

El rendiment òptim és el 133, 120, 100 o 80, en cadascuna de les escales que s'han esmentat anteriorment, i equival a caminar 6,4 km per hora. És un rendiment que no perjudica la integritat d'una persona normal, ni físicament ni psíquicament, durant tota la seva vida laboral, com tampoc no li impedeix un desenvolupament normal de la seva personalitat fora del treball. Constitueix l'acompliment tipus o ritme en el text de l'OIT "Introducció a l'estudi del treball".

Secció 3a Classificació Professional

Article 27.- Norma general

27.1 L'estructura d'enquadrament professional del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, basada en Grups Professionals, consta de **7 grups**, que es divideixen funcionalment cada un d'ells en Personal Tècnic, Empleats i Operaris; per tant cada treballador i treballadora, ha de ser adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, i se li ha d'assignar el salari de Grup establert per al mateix.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre Grup Professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, només serà possible, si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de la Direcció d'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les esmentades funcions. La Direcció haurà de comunicar fefaentment amb caràcter previ aquesta situació a la Representació dels Treballadors/es, segons estableix l'article núm.39.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti a allò disposat en el present paràgraf, s'estarà a allò què s'estableixi.

L'enquadrament **de les persones treballadores** en el respectiu Grup Professional i Divisió Funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, així com la formació requerida per a cada un d'ells.

27.2 La Direcció d'empresa podrà, d'acord amb el que estableix l'article **14.a)**, fixar la classificació necessària per ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals que aquest requereix.

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

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

27.5 Els grups professionals seran els indicats en l'Annex 0, que inclou la Graella d'enquadrament i la descripció de funcions.

27.6 L'acte de classificació del treballador en ordre al grup professional es portarà a efecte per la Direcció de l'empresa, sens perjudici d'allò establert en l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III

Secció 1a

Contractació i Ocupació

Article 28.- Contractació

A fi i efecte d'afavorir l'ocupació es promocionarà la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes indefinits, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte per a tal fi les noves normes i instruments vigents.

Article 29.- Modalitats

Segons l'establert al llarg de la seva vigència en el capítol IV, del “**IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)**” amb les especificacions que es detallen a continuació:

a) Contractes a temps parcial

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, setmana, mes o any, inferior a la jornada de treball d'una persona contractada a temps complet comparable.

El contracte a temps parcial s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, havent de constar en aquest, el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, i la seva distribució.

El nombre d'hores complementàries, enteses com aquelles amb la possibilitat de realització que hagi estat acordada amb la persona treballadora i posat en coneixement dels seus representants legals, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, no podrà excedir del 40% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries ha de ser inferior a la jornada màxima pactada, i s'han de respectar els límits en matèria de jornada màxima diària i descansos establerts a l'Estatut dels Treballadors.

Les hores extraordinàries dutes a terme en els supòsits de l'art. 35.3 del TRET, per les persones contractades a temps parcial, seran preferentment compensades amb temps de descans.

Les persones amb contracte a temps parcial podran optar per desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tindran preferència per cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, les persones contractades a jornada completa poden optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

b) Jubilació especial als 64 anys d'edat

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

c) Empreses de Treball Temporal

Segons el disposat en l'article 9 de la Llei 14/1994 de l'1 de juny, modificat per l'article 8 de la Llei 29/1999 de 16 de juliol, i mentre duri la seva vigència, la Direcció de l'Empresa haurà de facilitar a la Representació Legal dels Treballadors/es (RLT), informació sobre cada contracte de posada a disposició (ETT'S) i el motiu de la seva utilització, així com, la còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei de **les esmentades persones treballadores**, en el termini de 10 dies des de la seva realització.

Secció 2a Treball a distància i Teletreball

Article 30.- Treball a distància/Teletreball

El treball a distància i el teletreball es regularà per la legislació vigent a cada moment, actualment per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per les disposicions d'aquest conveni.

Als mers efectes aclaridors, s'entendrà per:

Treball a distància: La forma d'organització del treball o de la realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta al domicili de la persona treballadora o al lloc elegit per aquesta, durant tota la jornada o part d'aquesta, amb caràcter regular.

Teletreball: Aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació

El treball a distància serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància.

Serà contingut mínim obligatori de l'acord individual:

a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per renovació d'aquests.

b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com la forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i el moment i la forma per realitzar-la, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida al conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, si és el cas, regles de disponibilitat.

d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si escau.

e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.

f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.

g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si escau.

h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.

j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables a la feina a distància.

k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.

l) Durada de l'acord de treball a distància.

Les empreses poden negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis en aquesta modalitat, relacionades anteriorment.

Secció 3a Període de prova i cessaments

Article 31.- Període de prova

S'estarà a l'establert en el capítol VI, del "IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)" amb les especificacions que es detallen a continuació:

31.1 Període de prova. És la fase temporal del contracte de treball en el que les parts poden sotmetre al mateix a condició resolutòria, concertant un lapse de comprovació pràctica de la viabilitat de la futura relació laboral.

Solament s'entendrà que la persona treballadora està condicionada al període de prova, si així consta per escrit.

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

- Grup 1 i 2: Fins sis mesos
- Grup 3: Fins dos mesos
- Grup 4 i 5: Fins un mes
- Grup 6 i 7: Fins quinze dies

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

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

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

31.4 Resolució o desistiment del contracte. Al llarg del període de prova, el contracte de treball podrà ser resolt a instància de qualsevol de les parts.

El desistiment o resolució del contracte de treball al llarg del període de prova pot produir-se en qualsevol moment del mateix, salvo que les parts pactin en els Convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, o en el seu defecte, en els Convenis d'empresa, un mínim de període de prova o la necessitat de preavís.

La resolució del contracte al llarg del període de prova no implica indemnització alguna per a cap de les parts; salvo pacte en contrari en els Convenis sectorials d'àmbit inferior o, en el seu defecte, en els Convenis d'empresa.

La Direcció de l'empresa vindrà obligada a comunicar als representants legals dels treballadors/es, tant els desistiments com les resolucions dels contractes al llarg del període de prova.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a efectes d'antiguitat en l'empresa o grup d'empreses.

31.5 Interrupció del període de prova. El període de prova es computarà per dies laborables de treball efectiu. Per mutu acord entres les parts les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput del període de prova.

Article 32.- Cessaments

32.1 Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de la mateixa, d'acord amb els terminis de preavís següents:

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

32.2 L'incompliment de l'obligació de fer el preavís amb l'antelació esmentada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

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

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

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

Secció 4a Mobilitat

Article 33.- Ascensos

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

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

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

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

Article 34.- Mobilitat Funcional

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

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

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

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

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

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

Article 35.- Mobilitat geogràfica: Traslats - Permutes

Es regirà pel que s'estableix en els articles del 42 fins al 45 del "IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)", en qualsevol dels supòsits regulats en aquest.

SECCIÓ 5a

Subrogació Manteniment

Article 36.- Subrogació Manteniment

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

- Línies elèctriques amb companyies generadores, de distribució i de transport d'electricitat.

- Telecomunicacions amb companyies amb llicència d'operadores.
- Enllumenat públic i semàfors d'ens de dret públic amb població de més de 200.000 habitants.
- Manteniment i serveis en l'àmbit dels sistemes i infraestructures de transport ferroviari.
- Activitats de muntatge i manteniment de les empreses "de los complejos" del port i l'aeroport.
- Empreses de muntatge o manteniment afectades per aquest conveni, en la que la seva part contractant principal sigui una administració pública, un organisme públic, un hospital públic o una universitat pública.
- **Empreses dedicades a la gestió, explotació, manteniment, revisió o instal·ladors de gas.**

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

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

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

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

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

CAPÍTOL IV

Condicions Econòmiques

Secció 1a

Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 37.- Compensació

36.1 En matèria de compensació regeix el que estableixen les normes legals d'aplicació al cas.

Sense perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en la Clàusula Transitòria 2a d'aquest Conveni.

Article 38.- Garantia “Ad personam”

Es respecten, a títol individual, les condicions econòmiques que superen les que estableix aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual, i no podran ser absorbides ni compensades quan aquestes responguin a una retribució per transacció de drets i/o condicions més beneficioses o que retribueixin amb un plus un concepte concret i específic que la persona hagi de complir-lo per a cobrar-les.

38.1 Complement “ex vinculació”

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

38.2 Complement “ex cap d’equip”

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

El pagament d’aquest Complement “ex cap d’equip” s’abonarà en 12 mensualitats.

38.3 Complement “ex categoria professional”

Aquells treballadors i treballadores que a 31.12.99 percebessin un salari Conveni superior a l’establert per al grup professional a què restin adscrits, se’ls mantindrà la diferència com a complement “Ad personam”, amb el nom de Complement “ex categoria professional”. Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revaloritzat anualment amb l’increment que es pacti en el Conveni, especificat en l’Annex núm. 8 d’aquest Conveni.

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

Article 39.- Absorció

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

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

Secció 2a Retribució Míxima

Article 40.- Norma general

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

Article 41.- Retribució Salarial: Anys 2022, 2023 i 2024

41.1 Any 2022: Les taules, els annexes del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, **figuren com annex "Taules Retribució Salarial any 2022"**.

41.2 Any 2023: Les taules, els annexes del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, i els valors de dieta completa, mitja dieta i les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, **figuren com annex "Taules Retribució Salarial any 2023"**.

41.3 Any 2024: Les taules, els annexos del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, **figuren com a annex "Taules Retribució Salarial any 2024"**.

Article 42.- Retribució contractes formatius.

42.1.- Contractes per a la formació i l'aprenentatge.

La retribució de les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge serà determinada en proporció al temps de treball efectiu i en cap cas podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La retribució per a les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge de 1r, 2n i 3r any, respectivament, és l'establerta a continuació, i que percebran el seu import per 14 mensualitats:

• Any 2022:

	Tipus de Contrate	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
CONTRACTES FORMATIUS	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 3r any	1000,00	1000,00	14.000,00

• Any 2023 i 2024:

En el moment en què es publiqui al BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

42.2 Contractes de treball en pràctiques.

Per als contractes subscrits en aquesta modalitat, es fixa per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70% del salari conveni establert a l'annex 2 del Conveni, sense que en cap cas, el valor

resultant pugui resultar inferior al que correspondria per l'aplicació de l'Estatut dels Treballadors ni al S.M.I.

Per al segon any de permanència a l'empresa, les persones contractades amb aquesta modalitat percebran el 85 de l'annex núm. 2 del Conveni, sense que en cap cas, el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per l'aplicació de l'Estatut dels Treballadors ni al S.M.I.

42.3 Contractes de formació en alternança

La retribució de les persones amb contracte de formació en alternança serà determinada en proporció al temps de treball efectiu i en cap cas, no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La celebració d'aquesta modalitat contractual respectarà el que s'estableix en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, vigent a partir del 30/03/2022.

La retribució per a les persones amb contracte de formació en alternança de 1r i 2n any, respectivament, és l'establerta a continuació, i que en percebran el seu import per 14 mensualitats:

• Any 2022:

	Tipus de Contrate	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
FORMACIÓ EN ALTERNANÇA	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14.000,00

• Any 2023 i 2024:

En el moment en què es publiqui al BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

42.4 Contractes per a l'obtenció de la pràctica professional

Per als contractes subscrits en aquesta modalitat, es fixa com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70% del salari conveni establert a l'annex 2 del Conveni (salari conveni nou ingrés). En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança, ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 43.- Garantia Salarial

Si es constatés oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) que a 31 de desembre de 2024, la suma de les inflacions dels anys 2022, 2023 i 2024 fos superior al 12,00%, pel conjunt dels anys esmentats, s'efectuarà una revisió tècnica sobre les taules salarials de 2024, sense efectes retroactius i aplicable a partir de l'1 de gener de 2025, consistent en aplicar a les esmentades taules la diferència entre el 12,00% i l'excés sobre la xifra posada de manifest per l'INE.

Tot això sense perjudici del que amb caràcter específic es determina de manera concreta a la Disposició Transitòria 3a d'aquest Conveni.

Article 44.- Valor Hora Ordinària

El valor de l'hora ordinària serà l'import resultant de dividir el salari Conveni brut anual (columna núm. 3, annex núm. 1) per la jornada efectiva anual incrementat amb la part proporcional corresponent al període de vacances i festius. L'import per a cadascun dels grups professionals és el regulat en l'annex núm. 3, segons la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari Conveni brut anual (columna núm.3, annex núm.1)}}{\text{-----}} = \text{Valor hora ordinària}$$

$$(1.750 \text{ h.} / 11) \times 12$$

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

Article 45.- Salari Conveni

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

45.2.- Salari Conveni Nou Ingrés: Retribueix la contractació indefinida inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements i habilitats de les *persones* als requeriments del lloc de treball. Es fixa un salari Conveni d'ingrés per a cadascun dels grups professionals (**annex núm. 2**). No serà d'aplicació el salari de nou ingrés quan hagués precedit un contracte de duració determinada o de posada a disposició.

Secció 3a Retribucions diverses. Primes i incentius

Article 46.- Regles generals

46.1 Les empreses que s'organitzen segons mètodes racionals de productivitat, i totes les que s'hi organitzin en el futur, poden adoptar un règim d'incentiu a la producció que accepti com a punt de partida l'activitat mínima o normal de 60 punts Bedaux, 90 de l'escala LMS (MTM) o 100 centesimals, o qualsevol altra mesura semblant en els sistemes admesos.

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

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

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

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

46.6 Tant en els sistemes d'incentius de nova implantació com en la revisió dels ja existents (excepte allò que estableix la clàusula transitòria primera) queda garantit que els qui treballen a rendiment mesurat han de percebre, amb l'activitat òptima o màxima,

un increment retribuïdor del 33% de la remuneració que correspon a l'activitat mínima del Salari Conveni, i per a rendiments intermedis entre l'activitat mínima i l'òptima queden garantits uns increments proporcionals al que resulta de l'aplicació de la regla anterior.

Article 47.- Plus de treballs penosos, tòxics i perillosos

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

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

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

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

47.5 La dona en període de gestació, o de lactància natural, queda exclosa d'efectuar treballs tòxics, penosos o perillosos.

Article 48.- Plus de treballs nocturns

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

48.2 Les percepcions que regulen aquest article i l'anterior es consideren sens perjudici del que estableix l'article 38.

Article 49.- Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal

49.1 Durant la vigència d'aquest Conveni, les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal consistiran, cadascuna d'elles, en l'abonament de les quantitats que per a cada grup professional figuren en la columna núm.2 de l'annex 1 .

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

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

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

49.4 S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de juny i Nadal, previ acord entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es

realitzarà directament amb la persona ocupada, sempre i quan no es converteixi en una clàusula tipus del contracte de treball.

Article 50.- Hores extraordinàries

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

50.2 La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària previst a l'annex núm. 3 incrementat amb el 5 per cent i quan l'hora extraordinària es realitzi en dia festiu, diumenge o en horari nocturn l'increment serà del 10 per cent.

50.3 Si per motius d'imperiosa necessitat s'han d'efectuar hores extraordinàries, aquestes es podran compensar per temps equivalent de descans dins de la jornada ordinària dels sis mesos següents, si així ho acorden l'empresa i les persones afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la contribució principal que tant la Direcció de l'empresa, com la totalitat de les persones treballadores, facin per donar fi al creixement de l'atur. Si es compensen les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins dels sis mesos següents, no serà procedent la retribució d'aquestes com a hores extraordinàries.

50.4 En el supòsit que una empresa apliqui la flexibilitat, es recomana que en la mateixa secció i per a l'execució de les mateixes funcions, no coincideixi la flexibilitat consistent en la reducció de la jornada diària **d'algunes persones treballadores** amb la realització d'hores extraordinàries per part d'**altres persones treballadores**, menys en els supòsits excepcionals degudament justificats.

Article 51.- Primes o incentius

El concepte econòmic complementari que les empreses abonen únicament com a primes o incentius (que preveu l'article **46.6 del present** Conveni), calculat en funció de les taules salarials vigents en data 31 de març 1978, més els augments que per a aquest concepte van establir els successius Convenis, s'incrementarà **en un 4,2%, una vegada actualitzat el valor d'aquest concepte amb el 4% resultant de l'aplicació de la garantia salarial establerta en l'article 41 de l'anterior conveni col·lectiu, que suposa un increment total real del 8,37%, amb efectes d'1 de Gener de l'any 2022**, calculant-se els valors que aquestes primes o incentius tinguessin a **31 de desembre de 2021**, de manera que resultarà un import total per hores de rendiment òptim (80 punts Bedaux o 133 centesimals, 120 en els sistemes de LMS, o qualsevol altra mesura semblant en els sistemes admesos), **segons figura a la taula que s'adjunta**.

Els augments que resultin d'aplicar aquest percentatge, indicats a la columna núm. 1 de la taula s'afegiran als imports que pel mateix concepte abonaven les empreses, **de conformitat amb l'exposat a l'anterior paràgraf**, independentment de la seva quantia.

Per als rendiments intermedis entre l'activitat òptima i la mínima, **per a l'any 2022** s'aplicaran els corresponents increments i els valors proporcionals que resultin.

TAULA DE PRIMA AMB RENDIMENT ÒPTIM			
Grups	Divisió Funcional	Columna 1 Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operaris/àries	0,11	2,71
6	Operaris/àries	0,11	2,65
7	Operaris/àries	0,11	2,62

Article 52.- Valor Salarial

Totes dues representacions manifesten que el salari total que resulta a nivell del **grup professional 7** per a l'any natural **2022** queda establert en **23.968,42€**, que resulten de multiplicar el salari Conveni per catorze mensualitats.

Per a l'any natural **2023** queda establert a **24.903,19€** i per a l'any natural **2024** queda establert a **25.874,41€**.

Article 53.- Ús de cotxe particular

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

CAPÍTOL V Temps de Treball Secció 1a Jornada i Calendari

Article 54.- Jornada

Per a cada un dels anys de vigència del Conveni, **2022, 2023 i 2024** la jornada laboral es fixa en 1.750 hores de treball efectiu.

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

Article 55.- Registre de jornada.

De conformitat amb el que es preveu en l'article 34.9 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET), constitueix una obligació formal de les empreses l'establiment d'un sistema per al registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització, sense perjudici de la flexibilitat horària, que es pogués establir.

El sistema de registre s'establirà mitjançant acord amb la representació legal de les persones treballadores o, en defecte d'això, per decisió de l'empresari en cas de no arribar-se a cap acord. En qualsevol cas, haurà de ser fiable, invariable i no manipulable i haurà de respectar els drets de les persones treballadores a la seva

intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la nostra normativa laboral vigent sobre aquest tema.

El sistema establert estarà a disposició de, les persones treballadores, els seus representants legals o la Inspecció de Treball. Els representants legals de les persones treballadores poden prendre coneixement del registre esmentat.

Article 56.- Servei de retén i guàrdia.

La direcció de l'empresa per necessitats tècniques, organitzatives, de producció o per requeriment contractual per tercers, podrà implantar un servei de guàrdia i/o retén.

A aquest efecte s'entendrà per servei de retén i per servei de guàrdia el que es disposa en els dos números següents.

I.- S'entén per servei de retén l'assignat a la persona treballadora que comporta estar localitzable fora de la seva jornada laboral, podent administrar el seu temps, dedicar-se a les seves necessitats i interessos personals, sense que se li exigeixi romandre en un lloc concret i sense perjudici de l'obligació, en cas de ser contactat, de complir el compromís d'atendre les trucades de l'empresa, però sense termini predeterminat per a realitzar la prestació de treball corresponent. Per la seva naturalesa, el servei de retén no es considera com a temps de treball. No obstant això, l'adscripció al servei de retén haurà de tenir una compensació econòmica que es denominarà "servei de reté".

II.- S'entén per servei de guàrdia el temps durant el qual una persona treballadora a més d'estar localitzable, l'empresa li indica on ha d'estar i l'obliga a un temps de resposta immediat determinat per a acudir a les instal·lacions del centre de treball o on, o com hagi de desenvolupar la seva activitat.

Aquest temps serà considerat de treball efectiu a l'efecte de la seva retribució. A les persones treballadores que desenvolupin serveis de guàrdia se'ls garantirà el descans de 12 hores entre jornades.

Tot això, sense perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en la Disposició addicional 2a d'aquest Conveni.

Article 57.- Calendari

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

Secció 2a Flexibilitat

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst en l'article 51.2 paràgraf tercer de l'Estatut dels Treballadors, amb la Representació Legal dels Treballadors/es, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels

articles citats. Aquestes mesures alternatives podran consistir o bé en flexibilitat horària, o bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 57 d'aquest Conveni.

Article 58.- Flexibilitat estructural

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, les empreses podran elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-ho i acordant-ho amb la Representació Legal dels Treballadors/es, si n'hi hagués.

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

Article 59.- Flexibilitat conjuntural

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, mitjançant les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

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

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

En les dues mesures citades i pel supòsit que la regularització prevista a cada una d'elles no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador/a degué hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte salarial per aquest motiu. Altrament, si el treballador/a tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització article 59" amb el salari vigent al Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària (annex nº 3).

Les citades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària:

Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins a 2 hores diàries i fins a un màxim de 40 dies laborables, tot això respectant la jornada de treball anual.

D'altra banda, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins a 2 hores diàries.

b) Borsa horària:

L'empresa disposarà d'una borsa horària de 80 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores l'empresa està facultada per a realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta al calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborables de la persona afectada.

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

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

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

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

Secció 3a Vacances

Article 60.- Vacances

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

60.2 Les persones contractades a partir de l' 1 de gener de 2007, meritiran els dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir des de l' 1 de gener fins al 31 de desembre. Per a la resta de persones es mantindrà la meritació d'acord amb allò convingut o segons els usos i costums, excepte pacte en contrari.

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

60.4. Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò que es disposa a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5,i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la de gaudir del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural al què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir de la finalització de l'any en que s'hagin originat”.

60.5. Els dies de vacances seran retribuïts d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i en els annexes del Conveni.

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

Secció 4a **Adaptació de la jornada per a la** **conciliació de la vida personal i laboral**

Article 61.- Adaptació de la jornada per a la conciliació de la vida personal i laboral. Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst a l'article esmentat haurà de prendre en consideració el següent:

1r.- Aquesta sol·licitud està concebuda a la norma com un dret de la persona treballadora.

2n.- Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre empresa i persona treballadora dins del marc establert a la norma, aixecant-se acta de les diferents reunions.

3r.- Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.

4t.- Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.

5è.- L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

Secció 5a **Dret a la intimitat en entorn digital i desconnexió digital**

Article 62.- Dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió

El dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals, emparat per l'article 18.4 de la Constitució, s'exercirà d'acord amb allò establert al Reglament (UE) 2016/679 i en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre. Així doncs, en relació amb les diferents perspectives d'aquest dret, les empreses i els treballadors/es han de tenir en compte el següent:

a) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals a l'àmbit laboral.
Les persones treballadores tenen dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa.

L'ocupador/a podrà accedir als dispositius digitals facilitats a les persones treballadores únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests.

b) Dret a la desconexió digital a l'àmbit laboral.

Les persones treballadores tenen dret a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

L'empresa elaborarà una política interna adreçada a les persones treballadores, on definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos a l'art. 64 de l'ET. En cas de no existir aquesta o de no emetre's l'informe de referència, l'empresa aplicarà la política indicada.

c) Dret a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons al lloc de treball.

Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o càmeres de vídeo per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es previstes a l'art. 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, als treballadors/es i, si escau, als seus representants legals, sobre aquesta mesura.

En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors/es, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

CAPÍTOL VI

Permisos i Excedències

Article 63.- Permisos especials retribuïts

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits que estableix la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. (DOGC de 5 d'agost de 2010), i (BOE 25 d'Agost de 2010), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions pel què fa a tots els permisos reconeguts en el present article.

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

- a)** Durant 15 dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran 15 dies naturals de permís en constituir-se en parella de fet.
- b)** Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.
- c)** Dos dies en el cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat. En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri, la persona treballadora, podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant.

- d) Durant 2 dies en els casos de mort de familiars fins el segon grau de consanguinitat i afinitat.
- e) Un dia natural més en els casos de mort de familiars fins el primer grau de consanguinitat i afinitat.
- f) En el cas dels apartats c), d), i e), si el treballador/a necessita fer un desplaçament a aquest efecte igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'amplia fins a 5 dies naturals com a màxim.
- g) Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.
- h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
- i) Pel temps que s'estableix per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma que regula l'Estatut dels Treballadors.
- j) Pel temps establert per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dintre de la jornada de treball.
- k) S'estableix un permís de fins a 20 hores a l'any, per acompanyar a familiars de 1er grau afectats de malalties oncològiques, i la retribució serà la mitjana dels últims 3 mesos de salari del treballador sol·licitant. Per a la seva utilització i amb l'esmentada finalitat, **la persona treballadora** serà el responsable d'aportar, prèviament l'autorització del familiar, per a donar coneixement a l'empresa de la malaltia, així com la justificació mèdica per acompanyar-lo.

Article 64.- Acumulació d'hores per a cuidar al lactant

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix sempre que es faci preavis a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores **per a cuidar al lactant** fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals hauran de gaudir-se en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal **pel naixement de fill/filla, aquest dret és extensible a ambdós progenitors**, i serà equivalent a 14 dies laborables.

Article 65.- Permís del progenitor diferent de la mare biològica,

Per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat a l'article **48.4** de l'Estatut dels Treballadors, haurà de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent, i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l' inici del seu gaudi, llevat que vulgui iniciar-lo al dia següent d'haver finalitzat el permís retribuït per naixement de fill/filla, adopció o acolliment, cas en què el termini de preavis serà de dos dies naturals.

En el suposat que l'altre progenitor, no tingui la carència suficient de cotització a la seguretat social per gaudir del permís anteriorment descrit, la persona treballadora gaudirà d'un permís retribuït de dos dies, en cas de naixement de fill/filla que es podrà ampliar fins a un dia natural més, en el cas de part abdominal (cesària).

Article 66.- Excedències

66.1 La persona amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim, té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni

superior a cinc anys, excepte pacte exprés entre les parts per un període inferior. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador/a ha de cobrir un nou període de 4 anys com a mínim, de servei efectiu a l'empresa.

66.2 A partir de la vigència d'aquest Conveni, la treballadora o el treballador que sol·liciti l'excedència per a cuidar del seu fill/filla podrà sol·licitar la reincorporació a l'empresa mitjançant un escrit formulat 1 mes abans de finalitzar l'excedència, i se l'ha d'admetre en el seu lloc de treball de manera immediata, de manera que se li ha de respectar sempre el grup professional que tenia amb anterioritat a l'excedència exercida. Si tots dos treballen a la mateixa empresa, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

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

Article 67.- Llicències i permís per assumptes propis.

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

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

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

C.- A partir de l'1 de gener de 2023, s'estableix un permís retribuït de 12 hores/any, de lliure disposició, que es podrà gaudir per hores, o en jornada completa, havent de preavisar la persona treballadora amb 7 dies naturals.

La seva utilització es pactarà de comú acord entre l'empresa i la persona sol·licitant.

En absència d'acord entre les parts, l'empresa ha d'informar en un termini de 2 dies laborables des de la petició inicial realitzada, el motiu de la denegació del permís.

Després de la denegació, el treballador/a amb un nou preavís de 7 dies naturals comunicarà a l'empresa una nova data per a gaudir del temps de permís inicialment sol·licitat, que en cap cas podrà coincidir amb ponts o afegir-se al període de vacances col·lectives o gaudir-ne en temps d'aplicació de la flexibilitat.

Article 68.- Baixes per malaltia

En els casos de baixa per **incapacitat temporal** per malaltia, regeix el que disposa l'article 68 de la Llei de contracte de treball, que estableix que "en cas de malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sens perjudici dels drets que li reconguin altres disposicions

legals, el treballador/a ha de percebre el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir 4 dies cada any."

Article 69.- Visites al metge

Si la persona treballadora requereix assistència a una consulta mèdica s'ha de concedir permís retribuït pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes del Servei Català de la Salut, si l'horari de consulta coincideix amb el de la feina, el facultatiu/va de medicina general prescriu a l'inici del tractament aquesta consulta i el treballador/a presenta prèviament a la Direcció d'empresa el volant justificant d'aquesta prescripció mèdica. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, fins a 16 hores a l'any, de las quals fins a 8 hores anuals podran ser utilitzades per acompanyar als fills/filles menors de 12 anys.

Article 70.- Accidents de treball

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

CAPÍTOL VII

Article 71.- Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals:

A fi i efecte de contribuir a la consolidació i millora de la prevenció de riscos laborals a través del Diàleg social en el si del Conveni, ambdues parts, consideren necessari crear el marc adequat que permeti, als Empresaris/es i als Treballadors/es a través dels seus representants, ajudar a prevenir i reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una CULTURA PREVENTIVA, a cada empresa.

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

Per tot això:

ACORDEN:

Primer.

- Constituir i impulsar la Comissió per la Prevenció de Riscos Laborals en el Sector Metal·lúrgic, per desenvolupar i consensuar polítiques de PREVENCIÓ I MEDI AMBIENT en el SECTOR.
- Vetllar pel compliment dels acords sobre Seguretat i Salut Laboral i Medi Ambient que adopti la Comissió.
- La Comissió sol·licitarà la col·laboració de personal tècnic quan sigui necessari per a la promoció i desenvolupament dels objectius.

Segon.- Els objectius que es proposen són els següents:

- Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, així com fomentar la gestió preventiva en l'àmbit sectorial.

- Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, planificació i organització de la prevenció, sistemes d'INFORMACIÓ i FORMACIÓ, així com Vigilància de la Salut i Medi Ambient.
- Seguiment i estudi de la sinistralitat en el sector, obtenint informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, a fi i efecte d'analitzar els elements intervinents en els accidents de treball i la possible actuació al respecte.
- La Comissió, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i intercedir en els problemes sorgits en matèria de Seguretat i Salut en el Treball i Medi Ambient.

Tercer.- La Comissió, tant en la seva constitució com en el seu funcionament estarà composta amb caràcter paritari per les representacions empresarial i sindical.

Es reunirà cada tres mesos, o bé a sol·licitud de cadascuna de les parts, celebrant-se aquestes, de forma rotativa, en les seus socials de cadascuna de les organitzacions signants de l'Acord; els acords que s'adoptin es formalitzaran per escrit i hauran d'adoptar-se per acord conjunt d'ambdues parts.

Cada una de les parts designarà a les persones per a que els representin que en funció de la seva estructura orgànica considerin oportú, amb un màxim de 8 membres en representació empresarial i 8 en representació sindical.

Quart.- En el desenvolupament dels objectius que es persegueixen, podran intervenir, entre altres, el personal Tècnic de Prevenció i Medi Ambient (T.P.M.A.), homologats pel Departament de Treball i pel Departament de Medi Ambient i **Sostenibilitat**, que requeriran la formació tècnica mitja i/o superior necessària, en funció de les matèries requerides; la selecció dels mateixos es realitzarà de comú acord pels integrants de la Comissió segons la seva qualificació professional i experiència en el sector.

Cinquè.- A través dels Acords amb les Administracions o altres Entitats, i amb càrrec a les subvencions que s'obtinguin de les mateixes, la Comissió podrà disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

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

Article 72.- Roba de feina i calçat per a casos especials

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

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

72.3 Per a les noves contractacions del personal fix que s'acordin a partir de la vigència d'aquest Conveni, les empreses estan obligades a lliurar a cada persona contractada 2

granotes de treball, o una peça de roba similar, per al seu ús durant l'exercici de la seva activitat laboral.

72.4 Malgrat el que es preveu anteriorment, s'estableix que totes les empreses adscrites a aquest Conveni facilitin cada any a la seva plantilla 1 granota de treball o 1 peça de roba similar com a mínim.

72.5 El personal està obligat a retornar la roba usada donada l'any en curs, si cessen en el servei de l'empresa que els la va lliurar.

Article 73.- Aturada per risc imminent d'accident

D'acord amb el que estableix el paràgraf tercer de l'article 21 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 de l'article indicat l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut dels treballadors, la representació legal dels treballadors/es podran acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Aquest acord podrà ser adoptat per decisió majoritària dels delegats/des de prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal. L'acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en 24 hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització pactada.

Article 74.- Mesures preventives de caràcter especial.

Les persones que treballin en l'horari nocturn i aquells que treballin en altres torns en situació d'aïllament, hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball.

Article 75.- Coordinació d'activitats empresarials

Es recomana a les empreses de manteniment que per a l'aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'adoptin, en la mesura que sigui possible, els acords que s'exposen a continuació:

La direcció de l'empresa als centre de treball de la qual desenvolupin la seva activitat persones pertanyents a empreses auxiliars, serveis, contractes i subcontractes, realitzaran un seguiment regular de l'aplicació a aquestes persones de les normes de Seguretat i Salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment al Comitè de seguretat i salut de l'empresa principal amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

Les empreses concurrents en un mateix centre de treball, necessàriament hauran de recórrer a algun dels mitjans de coordinació establerts a l'article 11 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de P.R.L.

La constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontrates que tindrà un màxim de 12 persones de les quals 6 seran designades per i entre els representants de les direccions de les empreses concurrents i, els altres 6 per les federacions sindicals més representatives que organitzen a les persones ocupades d'aquestes empreses d'entre els Delegats/Delegades de Prevenció d'aquestes. Una vegada constituït elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

Article 76.- Investigació d'accidents de treball

Succeït un accident greu o molt greu, la Direcció de l'Empresa comunicarà als Delegats/des de Prevenció, els quals tindran dret a participar des del seu inici en la investigació del mateix, sense perjudici de les competències que les normes estatals i el “IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, (CEM) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)”, atorguen als Representants Legals dels Treballadors/es en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPITOL VIII **Sortides, Viatges i Dietes**

Article 77.- Despeses de viatge, estada i manutenció.

77.1 Es consideren despeses de viatge, estada i manutenció les que es produeixin amb motiu dels desplaçaments de les persones treballadores per efectuar la seva feina en lloc diferent de l'habitual.

77.2 A l'efecte de la compensació d'aquestes despeses es tindrà en consideració el següent, excepte acord entre les parts:

I.- Viatge.

Si per necessitats de l'empresa, la persona treballadora ha de sortir de viatge, percebrà l'import d'aquest.

II.- Estada.

Quan la persona treballadora pernocti fora del domicili, l'allotjament amb esmorzar serà facilitat per l'empresa i al seu càrrec.

III.- Manutenció.

III.I.- Mitja dieta.

Si el desplaçament s'efectua de manera que la persona treballadora només hagi de fer un àpat principal fora del municipi habitual de treball o del seu municipi de residència, percebrà mitja dieta.

III.II.- Dieta completa.

Si el desplaçament s'efectua de manera que la persona treballadora hagi de realitzar els dos àpats principals fora del municipi habitual de treball o del seu municipi de residència, percebrà dieta completa.

III.III. - Imports.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 15,56 € i de 31,11 € diaris respectivament, per a l'any 2022.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 16,16 € i de 32,33 € diaris respectivament, per a l'any 2023.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de 16,79 € i de 33,59 € diaris respectivament, per a l'any 2024.

Si per circumstàncies especials les despeses ocasionades per manutenció en el desplaçament sobrepassessin els imports establerts, l'excés haurà de ser 'abonat per l'empresa, previ coneixement d'aquesta, autorització i posterior justificació per part de la persona treballadora.

77.3 Els imports percebuts en aplicació de l'apartat 77.2 corresponen a les despeses ordinàries de viatge, així com les d'estada i manutenció en establiments de restauració i hostaleria i, en conseqüència, tenen caràcter compensatori i no salarial, en manera d'indemnització i /o suplert, de conformitat amb la legislació fiscal vigent

CAPITOL IX

Prestació per invalidesa o mort

Article 78.- Prestació per invalidesa o mort

78.1 Any 2022. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar a la **persona treballadora** la quantitat de **34.755,69€ o 24.253,39€** respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort de la persona treballadora accidentada, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua/vidu o els drethavents, han de percebre la quantitat de **30.861,65€** també, a preu fet i d'un sol cop.

L'augment que suposa sobre les quanties de les prestacions previstes a l'article 72.2 de l'anterior Conveni col·lectiu no serà exigible fins a 15 dies després de la data de publicació del present Conveni al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i/o "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" (DOGC).

78.2 Any 2023. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar a la **persona treballadora** la quantitat de **36.111,16€, o 25.199,28€**, respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort de la persona treballadora accidentada, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua/vidu els drethavents, han de percebre la quantitat de **32.065,26€**, també a preu fet i d'un sol cop.

78.3 Any 2024. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, se'n derivés una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de **37.519,50€, o 26.182,05€**, respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o si no n'hi ha, la seva vídua/vidu o drethavents, percebran la quantitat de 33.315,80€, també, a preu fet i d'un sol cop.

78.4 Les empreses han de continuar pagant la prima de l'assegurança durant el període en què la persona treballadora afectada es trobi pendent de qualificació per l'ICAM "Institut Català d'Avaluacions Mèdiques", i si és desfavorable per a la persona treballadora i aquesta recorre a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la

primera instància de la jurisdicció laboral, a fi que, en cas de defunció en aquest interval de temps, els familiars de la persona treballadora morta puguin percebre la quantitat assegurada.

CAPÍTOL X

Drets Sindicals

Article 79.- Drets sindicals de les persones treballadores

79.1 Drets sindicals de les persones treballadores

79.1.1 Les persones treballadores afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, d'acord amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
- b) Fer reunions amb la notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

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

79.1.3 Les persones treballadores que tinguin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

- a) A gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec. Es poden establir, per acord, limitacions al gaudi d'aquests en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a la data del cessament.

També poden acollir-se al que disposa aquest apartat **les persones treballadores** que tinguin el càrrec de **secretari/a** general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. Si coincideixen diverses **persones treballadores** amb aquests càrrecs a la mateixa empresa, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt **de les persones treballadores**, amb la comunicació prèvia a l'**empresari/a**, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre l'exercici normal del procés productiu.

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

79.2 Les seccions sindicals i els seus delegats.

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

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

79.2.2 A les empreses o als centres de treball que tinguin més de 250 **persones treballadores**, les seccions sindicals estan representades per **delegats/des** sindicals elegits pels seus **afiliats/des** a l'empresa o al centre de treball i entre ells, els quals han de gaudir d'ídèntiques garanties que les que s'estableixen legalment per als membres dels comitès d'empresa.

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

De 250 a 750 **persones treballadores**: 1
De 751 a 2.000 **persones treballadores**: 2
De 2.001 a 5.000 **persones treballadores**: 3
De 5.001 en endavant: 4

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

79.2.4 S'assignen als delegats/des de les seccions sindicals les funcions següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i els seus afiliats a l'empresa.
- b) Assistir a les reunions dels comitès d'empresa, comitès de seguretat i higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb veu però sense vot.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posa a disposició del comitè d'empresa. Els delegats sindicals estan obligats a guardar el secret professional en les matèries en què legalment calgui.
- d) Ser informats sobre la mobilitat del personal.
- e) Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin a les **persones treballadores** en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.
- f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació i trasllat de **les persones treballadores**, si té caràcter col·lectiu, com també de la implantació o revisió de sistemes d'organització de la feina.

79.2.5. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent i/o Representació Legal dels Treballadors/es, han d'acordar entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxis, l'establiment de connexió externa (per internet, intranet, correu electrònic), des del local utilitzat per aquestes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, a fi i efecte de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

79.3 Dels comitès d'empresa i els delegats de personal:

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

79.4 Facultats complementàries

A més, s'estableix expressament el següent:

a) En matèria de Seguretat Social regeix el que disposen l'article 62.2 i l'article **64.7 a)** de l'Estatut dels Treballadors, com també l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre el règim general de la Seguretat Social.

b) Els representants legals dels treballadors poden acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals nominalment a favor d' 1 o més membres del comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la central sindical respectiva, sense superar el màxim total legal o convencional.

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

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

d) Per als qui perceben una retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps que s'estableix legalment, s'ha d'abonar segons la mitjana del salari total efectivament percebut per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data per a la qual el treballador afectat ha estat convocat. Per als qui perceben una retribució setmanal, la mitjana s'obté amb les percepcions del període comprès en les 4 setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

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

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

CAPÍTOL XI **Bilingüisme**

Article 80.- Bilingüisme

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

CAPÍTOL XII **Règim Disciplinari**

Article 81.- Norma general

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el Capítol XII del **"IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas Tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)"**, s'adjunta com annex núm.11 al text del Conveni; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XIII **Dret Supletori**

Article 82.- Prelació de normes i Dret supletori

En tot allò que no preveu aquest Conveni, regirà el **"IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022)"**, i en el seu defecte el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, **actualitzat a 8 de setembre de 2022**, i d'altres disposicions generals.

Article 83.- Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses incloses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Seràn també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les Comissions Tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, igual com les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

CAPÍTOL XIV **Política d'Igualtat**

Article 84 .- Actuacions en matèria d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu, contemplades en la Llei 3/2007, de 22 de març.

Així mentre duri la vigència i actual redacció del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat s'establiran segons s'indica en aquest, sent els seus aspectes més rellevants els següents:

- Des del 7 de març del 2022, s'estableix l'obligatorietat dels Plans d'Igualtat en empreses de 50 o més persones treballadores en plantilla.
- Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així s'acorda per les organitzacions legitimades per a això.

Procediment de negociació dels plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

A tals efectes es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

La magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Els plans d'igualtat ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.

- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- l) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

Article 85.- Víctimes de Violència de Gènere

Es regirà segons l'establert en l'art. 43.1.5 del “IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas Tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE 12 de enero de 2022)”, les empreses i persones treballadores, afectades per aquest conveni manifesten que la violència de gènere compren tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part del que són o han sigut les seves parelles o els que estan o han estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat “(Llei orgànica 1/2004. De 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere)”.

Aquesta violència és una de les expressions més greus de la discriminació i de la situació de desigualtat entre dones i homes i la seva erradicació necessita de grans canvis socials i d'actuacions integrals en diferents àmbits, incloent l'àmbit laboral.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere hauran de tenir-la acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i comunicar-lo de forma fefaent a la direcció de l'empresa. En aquest sentit, en les empreses en les quals es produïssin aquests casos, hauran d'establir protocols de violència de gènere.

CAPÍTOL XV Formació

Article 86.- Formació

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

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

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

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

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria 1a.- Aquelles persones que a la signatura d'aquest Conveni estiguessin rebent una quantitat en concepte de complement per "menyscapte de diners" quedarà consolidada i no podrà ser compensada ni absorbida, essent revaloritzada anualment amb l'increment del Conveni.

Disposició Transitòria 2a: Compensació i absorció

Durant la vigència d'aquest Conveni, per als anys 2022, 2023 i 2024 no operarà la compensació i/o absorció.

Sense perjudici que per a l'any 2022, totes les quantitats abonades per les empreses des de l'1 de gener de 2022, en concepte de a compte conveni, van a compte de la revisió tècnica. I de ser superiors a aquesta, les diferències aniran a compte del conveni del 2022.

Disposició transitòria 3a: S'estableix una clàusula de garantia salarial del 85% de la diferència existent entre el sumatori de les inflacions a 31 de desembre (d'anys 2022, 2023 i 2024) i l'import total dels increments salarials en taules durant els anys del Conveni. L'import que resulti es farà efectiu directament amb efectes 1 de gener de 2025 i sense efectes retroactius. Aquesta clàusula de garantia salarial és de naturalesa transitòria per al conveni 2022-2024.

Disposicions Addicionals

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

Les millores salarials concedides per les empreses voluntàriament o mitjançant acord entre les parts hauran de figurar de forma diferenciada dels conceptes retributius regulats a les taules i annexes salarials del Conveni.

Disposició Addicional 2a: Les empreses que a l'entrada en vigor de l'article 54, Servei de guarda i guàrdia, d'inicial regulació en el present conveni, tinguin establert un servei de retén o guàrdia, es regiran pels pactes o acords que tinguin establerts.

Disposició addicional 3a: Aquest Conveni té efectes des del dia 1 de gener de 2022, i és exigible immediatament des de la seva signatura i publicació definitiva al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (B.O.P.B.).

Pactes Complementaris

Pacte complementari 1r: Acord Marc per al Metall de Catalunya:

Les parts signants d'aquest Conveni, es ratifiquen en allò acordat en la reunió mantinguda el 17 de setembre de 2002, conjuntament amb la representació de les patronals de Tarragona, Lleida i Girona.

Pacte complementari 2n: Observatori Industrial Metall Catalunya

- Finalitat: Examinar, conèixer i seguir les situacions, evolució i tendències dels sectors metal·lúrgics de Catalunya per tal d'aportar alternatives sectorials i propostes puntuals a problemàtiques d'empreses.
- Reunions: Trimestrals amb ordre del dia, elaboració d'actes i aportació documental necessària.

Pacte complementari 3r: Inserció de persones amb diversitat funcional

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

- a) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per al subministrament de matèries primes, maquinària, béns d'equip o qualsevol tipus de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

- b) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- c) Realitzar donacions i accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb diversitat funcional, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui la formació professional d'aquestes persones treballadores .
- d) Constituir un enclavament laboral, prèvia subscripció del corresponent contracte amb un centre especial de treball.

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

- Real Decret 364/2005, establiment de les mesures alternatives
- Ordre de 24 de juliol de 2000, regulació del procediment administratiu referent a les mesures alternatives.
- Real Decret 290/2004, de 20 de febrer, regulació dels enclavaments laborals.
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

La Direcció d'Empresa informará a la Representació Legal dels **Treballadors/es** de l'opció adoptada.

Pacte Complementari 4t: Prevenció de situacions d'Assetjament i protocol d'actuació a l'entorn laboral.

La Direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre de les seves derivants, i , adoptarà les mesures oportunes a tal efecte, entre d'altres, l'apertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant de qualsevol de les instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia de l'assetjament sexual, o de qualsevol altre de les ses derivants davant una persona de la Direcció de l'Empresa.

I. Definicions

A. Assetjament sexual

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es dona un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i a les circumstàncies que concorrin.

B. Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, **pràctica** o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps, en el sé d'una relació de treball, que suposi **directe** o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació i/o diversitat sexual.

Aquest assetjament per part de companys superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

II. Protocol d'actuació

• Designació de la comissió instructora o de la persona instructora

Tot protocol contra l'assetjament laboral per raó de sexe i l'assetjament sexual en el treball, haurà de tenir designada una comissió instructora o una persona instructora per a rebre les denúncies o queixes per assetjament i donar inici al procediment.

Es designarà a una comissió instructora formada per tres persones (més un suplent) en empreses amb més de 50 treballadors, és a dir, en aquelles empreses que han de tenir un pla d'igualtat. Aquesta comissió instructora serà designada per la Comissió encarregada del Pla d'Igualtat dins del procés de negociació del pla d'igualtat.

En les empreses amb menys de 50 treballadors que manquin de pla d'igualtat, s'haurà de designar una persona instructora (més un suplent), que serà designada durant el procés de negociació del protocol contra l'assetjament laboral.

D'acord amb el manual publicat pel Ministeri d'Igualtat, tant la comissió instructora com la persona instructora, seran fixes durant tot el període per al qual hagin estat designades. En el cas de la comissió instructora, aquest període són 4 anys. Per a la persona instructora no s'especifica una durada mínima o màxima.

En referència a qui pot formar part de la comissió instructora o ser la persona instructora, es recomana que siguin membres de recursos humans (si l'empresa compta amb aquest departament).

És important assenyalar que, per a assegurar la imparcialitat necessària en el procés, en el cas que algun membre de la comissió instructora o la persona instructora tinguin algun tipus de relació amb la víctima o denunciat (consanguinitat, amistat íntima o enemistat manifesta, etc.), haurà d'abstenir-se d'actuar i comunicar-li-ho a l'empresa per a ser substituïda. Si no ho fes, les persones afectades pel procediment podran demanar la seva recusació.

• Desenvolupar la normativa interna i les mesures preventives

S'han de dissenyar i desenvolupar tant la normativa interna per a perseguir i prevenir l'assetjament laboral, així com una bateria de mesures preventives que, una vegada implementades, serveixin per a evitar situacions d'assetjament de qualsevol tipus. Entre aquestes mesures s'ha de contemplar també la formació i la sensibilització de la plantilla respecte a l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

La normativa dissenyada per l'empresa ha de reflectir el compromís de la mateixa amb la persecució de qualsevol tipus d'assetjament o violència dins de l'àmbit laboral, així com establir tots els mecanismes preventius i de procediment per a actuar en casos de denúncies d'empleats víctimes d'assetjament, donant-los totes les garanties necessàries per a protegir els seus drets.

- Establir els canals i procediment interns perquè treballadors/es puguin realitzar denúncies

També serà necessari habilitar un canal de denúncies confidencial, ràpid i accessible per a les víctimes, mitjançant el qual puguin posar en coneixement, sobre la situació d'assetjament que estiguin patint, a la comissió instructora o a la persona instructora, per tal que aquesta pugui activar el protocol d'assetjament laboral. Aquest canal o bústia de denúncies podrà ser una adreça de correu electrònic habilitada per aquesta finalitat.

La comissió o la persona instructora ajudarà a la víctima i li donarà el suport necessari, alhora que es garanteix la seva confidencialitat i privacitat (també les dels acusats).

El canal de denúncia interna de l'assetjament laboral no és molt diferent a qualsevol altre canal de denúncia interna de l'empresa, i la seva funció és la mateixa, facilitar un mitjà perquè les víctimes puguin denunciar amb totes les garanties la situació que estan patint.

Però el canal de denúncies internes no serviria de res, si no està acompanyat d'un procediment de recerca de l'assetjament laboral intern adequat.

Aquest procediment ha de servir per a provar els fets, per la qual cosa ha d'articular la forma en què han de recollir-se i presentar-se les proves.

També establirà terminis i la forma en què s'ha de constituir la comissió de recerca i totes les garanties per a assegurar la confidencialitat de les parts.

En el citat manual del Ministeri d'Igualtat s'estableix una guia de com ha de ser el procediment d'actuació i els terminis per a cada fase. De tal manera que, una vegada rebuda la denúncia, la comissió o persona instructora tindran un termini de 3 o 2 dies laborals respectivament per a activar el protocol d'assetjament. Una vegada activat, valoraran la denúncia i entrevistaran les parts, per al que disposen d'un termini de 10 dies laborals, que en el cas de la comissió instructora pot prorrogar-se per 3 dies més.

Cal assenyalar que en el cas d'empreses amb comissió instructora, es disposa d'un termini de 7 dies laborables per a dur a terme una fase preliminar que és potestativa, és a dir, la comissió pot decidir dur-la a terme o no, tenint en compte, en qualsevol cas, l'expressat per la víctima sobre aquest tema. Aquesta fase té com a objectiu resoldre la situació de manera urgent i de manera satisfactòria per a totes dues parts.

Si fos necessari, durant el procés de recerca per a esclarir els fets denunciats, es podran adoptar aquelles mesures cautelars pertinents per a interrompre la situació d'assetjament, separant al presumpte assetjador/a de la víctima.

Tota la informació, proves, testimoniatges, etc., que es recaptin en la recerca, es

recolliran en una acta, en la qual es conclourà si hi ha indicis o no d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si es conclou que sí que hi ha assetjament, la comissió o la persona instructora instarà a la direcció de l'empresa a prendre les mesures sancionadores oportunes, des del trasllat fins a, en els casos més greus, l'acomiadament disciplinari de l'agressor/a.

Si la sanció no implica l'acomiadament, la direcció de l'empresa haurà d'establir mesures de vigilància per a evitar que la situació torni a repetir-se. Així mateix, es reforçaran les accions de sensibilització i de protecció i salut de la víctima (aplicant les mesures que siguin necessàries, com per exemple, suport psicològic, modificació de les condicions laborals, noves accions formatives i de sensibilització per a la plantilla, etc.).

El termini per a la resolució de l'expedient d'assetjament per part de la direcció és de 3 dies laborables, des de la recepció de les conclusions de la comissió o persona instructora.

Tancat l'expedient, la comissió o persona instructora haurà de realitzar un seguiment sobre el compliment o resultat de les mesures adoptades, per al que té un termini no superior a 30 dies.

Durant tot el procediment serà obligatori mantenir la confidencialitat i sigil necessaris.

- Divulgar aquestes mesures a la plantilla

De res serveix tenir un protocol contra l'assetjament laboral, si aquest no es comunica a tota la plantilla. Per això totes les mesures, canals i procediments per a prevenir i perseguir l'assetjament laboral han de ser comunicats a tota la plantilla, tots els departaments i llocs de treball.

Per a això es pot recórrer a diferents vies, com publicar-ho en la pàgina web de l'empresa, en la seva pròpia intranet, en els taulers d'anuncis, a través de correus electrònics, lliurant còpies del protocol a tots els treballadors/es, que hauran de signar-los una vegada llegits, etc.

També es recomana comunicar el protocol contra l'assetjament laboral a aquelles empreses proveïdores o col·laboradores amb les quals es tingui relació.

Pacte Complementari 5è: Jubilació Forçosa

Les parts signants del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, a l'objecte d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altre mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació, acorden incloure com a pacte complementari 5è, una clàusula de jubilació forçosa, mitjançant la qual:

Es possibilita l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura haurà de vincular-se a objectius coherents de política d'ocupació, tals com la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, o bé, la contractació indefinida de noves persones treballadores, el relleu generacional o qualsevol altra adreçada a afavorir la qualitat de l'ocupació.

Tot això, de conformitat amb la disposició final primera del "Real Decreto-Ley 28/2018" de 28 de desembre, (BOE de 29 de desembre), per la que es modifica la disposició addicional dècima del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel "Real Decreto Legislativo 2/2015" de 23 d'octubre.

ANNEX 0

DESCRIPCIÓ DE LES FUNCIONS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

Article 1 . - Criteris generals

1.1 - El present Acord sobre Classificació Professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut de la prestació, incloent en cada grup diverses funcions i especialitats professionals. Així mateix, i donat que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es tindran en compte com una referència d'integració en els grups professionals, tenint en compte els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals, respectant els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució pels llocs d'igual valor.

1.2. - La classificació es realitzarà en Divisions Funcionals i Grups Professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen les persones treballadores i treballadores.

1.3 En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents Grups Professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del Grup Professional superior. Aquest criteri de classificació no comporta que s'exclouï en els llocs de treball de cada Grup Professional la realització de tasques complementàries que són bàsiques per a llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

1.4. - Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podran haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenientes o necessàries, depenent de les seves dimensions i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre, així com fixar la polivalència entre diferents divisions funcionals dintre del mateix grup professional. Els criteris de definició dels grups professionals i divisions funcionals s'acomodaran a regles comuns per a totes les persones treballadores, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. La polivalència s'establirà tenint en compte les competències necessàries per a

desenvolupar les noves funcions, de tal sort que, si les persones treballadores afectades no tenen aquestes competències, s'estableixi un període continuat de formació que assegurï l'assumpció de les mateixes, previ al procés d'assignació a les noves ocupacions, o en paral·lel al desenvolupament de la nova ocupació.

Totes les persones treballadores afectats per aquest Acord, seran adscrits a una determinada Divisió Funcional i a un Grup Professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la firma d'aquest Acord, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels Grups Professionals, es classifiquen en tres Divisions Funcionals definides en els termes següents:

TÈCNICS

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitges, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

EMPLEATS

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmica-comptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comporten atenció a les persones.

OPERARIS

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, a la vegada, funcions de supervisió o coordinació.

1.5- Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'ells a un determinat Grup Professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'haurà de tenir en compte, en el moment de qualificar els llocs de treball, les dimensions de l'empresa o de la unitat productiva on es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

A. Coneixements.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la tasca, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

B. Iniciativa.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C. Autonomia.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència jeràrquica en l'exercici de la tasca que es desenvolupa.

D. Responsabilitat.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia de l'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

E. Comandament

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte:

- El grau de supervisió i ordenació de tasques
- La capacitat d'interrelació
- Naturalesa del col·lectiu
- Nombre de persones sobre les qui s'exerceix el comandament.

F. Complexitat

Factor, la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta de factors en la tasca o lloc assignat.

Article 2. - Clàusula de Salvaguarda

Aquelles empreses que tinguin conveni propi no quedaran afectades pel contingut del present Acord, llevat de pacte en contrari. Finalitzada la vigència del seu actual conveni, o abans si les parts signants dels citats convenis així ho decideixen, podran negociar en matèria de classificació professional allò que convingui als seus interessos, prenent com a referència el present Acord.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

GRUP PROFESSIONAL 1.

Criteris Generals. - Els treballadors/es que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior, grau i postgrau o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Es corresponen, normalment, amb el personal enquadrat en el núm.1 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Analistes de Sistemes (titulació superior)
Arquitectes
Directors d'Àrees o Serveis
Enginyers
Llicenciats

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.
3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.
4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica- laboral i fiscal, etc.
5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una empresa de dimensions mitges o empreses de petites dimensions, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.
8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents en definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (Hardware) com a nivell lògic (Software).

GRUP PROFESSIONAL 2.

Criteris Generals. - Són treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: Titulació universitària de grau mig o grau coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "Titulats Superiors d'Entrada".

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el núm.2 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el núm.1 a fi de cobrir als Titulats superiors D'ENTRADA.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Titulats Superiors D'ENTRADA
A.T.S. D.U.E o Graduats en Infermeria
Arquitectes Tècnics (Aparelladors)
Ajudants d'Enginyeria i Arquitectura.
Enginyers Tècnics (Perits)
Titulats de Grau mig.
Graduats Socials

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que comporten la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. O de qualsevol agrupació d'aquestes, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.
3. Activitats i tasques pròpies d' A.T.S., D.U.E o Graduats en Infermeria, realitzant cures, portant el control de baixes d'I.T. i accidents, estudis tecnològics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
4. Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

GRUP PROFESSIONAL 3.

Criteris Generals. - Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació de grau mig, Tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Analista Programador
Delineant Projectista
Dibuixant Projectista

Empleats:

Caps d'Àrees o Serveis
Caps Administratius

Operaris:

Contramestre
Cap de Taller
Mestre Industrial

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, fusteria, electricitat, treball de paleta, etc.)
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordenador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que comportin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per una o varies persones treballadores del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plànols a partir de les dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que comporten la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compres d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció de I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu.
12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

GRUP PROFESSIONAL 4.

Criteris Generals. - Aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, B.U.P. o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:

Delineants de 1a
Tècnics en general

Operaris:

Encarregats
Professionals d'ofici especial

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratoris realitzades sota supervisió, sense que calgui sempre indicar normes i especificacions, comportant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecaments de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.
6. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.
7. Tasques de gestió de compres i proveïment de béns convencionals de petita complexitat o de proveïment de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.
9. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.
10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
12. Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).
13. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/ies que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
14. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermitja o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
15. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l'acceptació, realitzant informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteris Generals. - Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació: Coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació de Tècnic Auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:

Delineant de 2a
Oficials administratius
Oficials de Laboratori
Oficials d'Organització
Viatjant

Operaris:

Xofer de camió
Professionals d'Ofici de 1a
Professionals d'Ofici de 2a

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. Depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.
5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tant poca complexitat que no requereixen d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.
6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a fi i a efecte del moviment diari.
9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.
10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.
11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calc o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.
12. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/ies en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.
13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig a partir de normes fixades, reflectint en comunicacions o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.
14. Recollir dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aleacions, duració de cicles, percentatges de matèries primes, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., reflectides en comunicacions o a través de plantilles, totes les dades segons codi aplicable.
15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directament a partir de normes generalment precises.
16. Tasques de localització de averies, la realització de les reparacions i la reposició del servei, així com la realització de les maniobres necessàries "in situ" de caràcter

programat o no programat en entorns especialment perillosos per la pròpia seguretat o per la seguretat d'altres.

17. Tasques que suposen la supervisió i vigilància del compliment de normes generals de seguretat en l'execució de maniobres en entorns especialment perillosos per la pròpia seguretat o per la seguretat d'altres.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris Generals. - Tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden precisar preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic Auxiliar (Mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:

Magatzemer
Auxiliars en general
Conserge
Pesador - Basculer
Telefonista

Operaris:

Conductor de màquina
Xofer de Turisme
Especialista
Professional d 'Ofici de 3a

TASQUES

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equivalents a les següents:

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i acondicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de recollida i preparació de mostres per anàlisis.
9. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificació de soldadures de connexió.
10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesuració directa ja establerts, de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als patrons esmentats.
11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
12. Realitzar treballs en màquines de producció a partir d'instruccions simples i/o croquis senzills.
13. Realitzar treballs de tall, escalfament, eliminació de rebava i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.
14. Tasques de recollida i transport de paletes, realitzades amb elements mecànics.
15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.
17. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.
18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotrius, tractors, pales, empenyedors, grues pont, grues de pòrtic, bolquet, etc.)
19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

GRUP PROFESSIONAL 7.

Criteris Generals. - Estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats:

Ordenança
Porter
Vigilant
Guardes jurats

Operaris:

Peó

TASQUES:

Exemples. - En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
5. Tasques consistents en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primes elaborades o semielaborades, així com l' utilitatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
8. Tasques d'ajut en màquines - vehicles.

Observacions a la CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

1.- Titulats Superiors D'ENTRADA: Agrupa a Titulats Superiors i Llicenciats en general, D'ENTRADA, que independentment del tipus de contracte formalitzat (Fix, en Pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia a empreses, essent necessari un període d'adaptació per a complir els Criteris Generals requerits per a la seva classificació en el GRUP PROFESSIONAL 1.

2.-Categories del personal de RESCLOSES I MOLLS. - El personal classificat per l'antiga ordenança en el Subgrup de Tècnics de Rescloses i Molls, com són el cas dels Bussos, Homes Granota, etc. Queda enquadrat en el Grup Professional 5 de l'actual Classificació Professional.

3.-Es facilita dins de la descripció de cada Grup Professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels nombres de la Tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels que, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors i treballadores inclosos en l'esmentat Grup.

TAULA DE CONVERSIÓ

GRUPS	DIVISIÓ FUNCIONAL		
	TÈCNICS	OPERARIS	EMPLEATS
1	Arquitectes		
	Enginyers Titulats S.		
	Llicenciats		
2	Graduats Soc. En Func.		
	Pèrits, Tec., Ind., Fac.Min		
	Practicants - A.T.S.		
	Analista d'Informàtica		
3	Analista Programador	Contramestre	Cap Adminis de 1a
	Delineant Projectista	Caps de Taller	Cap Adminis.de 2a
	Dibuixant Projectista	Mestre Indust.en func.	
	Cap de Laboratori	Mestre de Taller	
	Cap d'Organiz. 1a	Mestre 2a Taller	
	Cap d'Organiz. 2a		
	Cap de Secc. Lab.		
4		Encarregats	Delineant 1a
			Tèc. Organització (1a)
			Analista Lab. 1a
			Mestre Ensenyament 1a
			Pràctic en Topografia
			Fotògraf Video
5		Xofer de camió	Delineant 2a
		Oficial de 1a	Of. Administratiu 1a
		Oficial 1a Cap d' Equip	Of. Administratiu 2a
		Oficial de 2a	Viatjant/ Ex. d'Empresa
		Oficial 2a Cap d'Equip	Arxiver -Bibliot.
			Tècnic d'Organiz.. 2a
			Analista Laborat. 2a
			Mestre d'Enseny. Elem.
			Prog. Informàtica
			Gravador Perforista
6		Xofer de Turisme	Magatzemer
		Especialista	Especialista de Magatzem
		Especialista Cap d'Equip	Conserge
		Oficial de 3a	Encarregat de Llista
		Oficial 3a Cap d'Equip	Pesador-Basculero
		Xofer de Motocicle	Telefonista
			Aux. Tec. d'Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotogràfic
			Rep. de Plànols
			Dependent d'Eco.
			Manipulador Inform.
			Calcador
7		Peó	Ordenança
		Peó Cap d'Equip	Porter
			Guarda Jurat
			Vigilant

ANNEX Núm. 11

Règim Disciplinari

Segons l'establert en els Arts. 62 al 67 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)".

Art. 62.- Criteris generals

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals de les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa informará als representants legals del treballadors/es i, en el seu cas, a la representació sindical quan afecti als seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement de l'esmentada afiliació, de qualsevol sanció per falta greu i molt greu que sigui imposada.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.

En cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció.

5. Les faltes es classificaran atenent a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.
6. Les sancions sempre podran ser impugnades pel treballador davant la jurisdicció competent, dintre dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al que preveu la legislació vigent.
7. En els casos d'assetjament i abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment previst en l'article 68 del present Conveni.

Art.63.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida al treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es fos responsable.

- f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) Discutir de manera inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dintre de la jornada de treball.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- i) No comunicar en el seu moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
- j) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depèn, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
- l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual a la feina.
- m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.
- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui ocasionar algun risc, encara que sigui lleu, per a sí mateix, per a la resta de la plantilla o terceres persones.

Art. 64.- Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'un mes.
- b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, al llarg del període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afecti al relleu d'un company/companya, o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps ocupat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant la negociació amb els representants dels treballadors/es, un protocol d'ús dels esmentats mitjans informàtics.
- e) L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.
- f) La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.

- g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
- h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els que impliqui, per a qui la rebi, un risc per a la vida o per a la salut, o bé, sigui per l'abús d'autoritat.
- i) La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona trajectòria del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.
- j) La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
- k) La reincidència en cometre una falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i hagi existit sanció.
- l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.
- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Art. 65.- Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé, més de vint en un any.
- b) La inassistència a la feina no justificada durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i en el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.

- e) L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.
- i) Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.
- j) La negligència, o imprudència en el treball que ocasioni accident greu, sempre que d'allò es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.
- k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.
- l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si comportés un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que impliqui risc per a la vida o per a la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.
- m) Assetjament sexual: constituirà assetjament sexual, qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o esdevingui l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.**
- n) Assetjament moral: s'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el "seno" d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.**
- o) L'Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o

conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

- p) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.
- q) L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, de caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici per **la persona treballadora**.

Article 66.- Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per cometre les faltes assenyalades són les següents:

- a) **Per faltes lleus:**
 - Amonestació per escrit
- b) **Per faltes greus:**
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies
- c) **Per faltes molt greus:**
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies
 - Acomiadament

Article 67.- Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

- a) Faltes lleus: deu dies.
- b) Faltes greus: vint dies
- c) Faltes molt greus: seixanta dies

La prescripció de les faltes assenyalades començarà a comptar a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver estat comès.

ANNEX N° 12

ACTIVITATS ECONÒMIQUES DE LA INDÚSTRIA I ELS SERVEIS DEL METALL (CNAES) Segons l'establert en l'annex 1 del "IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), ("B.O.E" núm. 10, de 12 de enero de 2022)" .

09.10 Activitats de recolzament a l'extracció de petroli i gas natural*

*"La construcció in situ, la reparació i el desmantellament de torres de perforació".

24.10 Fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroal·liatges

24.20 Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer

24.31 Estirat en fred

24.32 Laminació en fred

24.33 Producció de metalls preciosos

24.34 Trefilat en fred

24.41 Producció de metalls preciosos

24.42 Producció d'alumini

24.43 Producció de plom, zinc i estany

24.44 Producció de coure

24.45 Producció d'altres metalls no ferris

24.46 Processament de combustibles nuclears

24.51 Foneria de ferro

24.52 Foneria d'acer

24.53 Foneria de metalls lleugers

24.54 Foneria d'altres metalls no ferris

25.11 Fabricació d'estructures metàl·liques i els seus components

25.12 Fabricació de fusteria metàl·lica

25.21 Fabricació de radiadors i calderes per a la central

25.29 Fabricació d'altres cisternes, grans dipòsits i contenidors de metall

25.30 Fabricació de generadors de vapor, excepte calderes de calefacció central

25.40 Fabricació d'armes i municions

25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; metal·lúrgica de pols

25.61 Tractament i revestiment de metalls

25.62 Enginyeria mecànica per compte de tercers

25.71 Fabricació d'articles de ganiveteria i coberteria

25.72 Fabricació de panys i ferramentes

25.73 Fabricació d'eines

25.91 Fabricació de bidons i tonells de ferro o acer

- 25.92** Fabricació d'envasos i embalatges metàl·lics lleugers
- 25.93** Fabricació de productes de filferro, cadenes i molls
- 25.94** Fabricació de perns i productes de cargols
- 25.99** Fabricació d'altres productes metàl·lics n.c.a.p.
- 26.11** Fabricació de components electrònics
- 26.12** Fabricació de circuits impresos acoblats
- 26.20** Fabricació d'ordinadors i equips perifèrics
- 26.30** Fabricació d'equips de telecomunicacions
- 26.40** Fabricació de productes electrònics de consum
- 26.51** Fabricació d'instruments i aparells de mesura, verificació i navegació
- 26.52** Fabricació de rellotges
- 26.60** Fabricació de radiació, electromèdics i electroterapèutics
- 26.70** Fabricació d'instruments d'òptica i equip fotogràfic
- 26.80** Fabricació de suports magnètics i òptics*
- *Solament "la fabricació de suports per a disc dur"
- 27.11** Fabricació de motors, generadors i transformadors elèctrics
- 27.12** Fabricació d'aparells de distribució i control elèctric
- 27.20** Fabricació de piles i acumuladors elèctrics
- 27.31** Fabricació de cables de fibra òptica
- 27.32** Fabricació d'altres fils i cables electrònics i elèctrics
- 27.33** Fabricació de dispositius de cablejat
- 27.40** Fabricació de llums i aparells elèctrics d'il·luminació
- 27.51** Fabricació d'electrodomèstics
- 27.52** Fabricació d'aparells domèstics no elèctrics
- 27.90** Fabricació d'altre material i equip elèctric
- 28.11** Fabricació de motors i turbines, excepte els destinats a aeronaus, vehicles automòbils ciclomotors
- 28.12** Fabricació d'equips de transmissió hidràulica i pneumàtica
- 28.13** Fabricació d'altres bombes i compressors
- 28.14** Fabricació d'altres aixetes i vàlvules
- 25.15** Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió
- 25.21** Fabricació de forns i cremadors
- 28.22** Fabricació de maquinària d'elevació i manipulació
- 28.23** Fabricació de màquines i equips d'oficina, excepte equips informàtics
- 28.24** Fabricació d'eines elèctriques manuals
- 28.25** Fabricació de maquinària de ventilació i refrigeració no domèstica

- 28.29 Fabricació d'altre maquinària d'ús general n.c.a.p.
- 28.30 Fabricació de maquinària agrària i forestal
- 28.41 Fabricació de màquines eina per a treballar el metall
- 28.49 Fabricació d'altres màquines eina
- 28.91 Fabricació de maquinària per a la indústria metal·lúrgica
- 28.92 Fabricació de maquinària per a les indústries extractives i de la construcció
- 28.93 Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, begudes i tabac
- 28.94 Fabricació de maquinària per a les indústries tèxtil, de la confecció i del cuir.
- 28.95 Fabricació de maquinària per a la indústria del paper i del cartró
- 28.96 Fabricació de maquinària per a la indústria del plàstic i el cautxú
- 28.99 Fabricació d'altre maquinària per a utilitzacions específiques n.c.a.p.
- 29.10 Fabricació de vehicles a motor
- 29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs
- 29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor
- 29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor
- 30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants
- 30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport
- 30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari
- 30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària
- 30.40 Fabricació de vehicles militars de combat
- 30.91 Fabricació de motocicletes
- 30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat
- 30.99 Fabricació d'altre material de transport n.c.a.p.
- 31.01 Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials*
- *Aquells casos en els quals els productes siguin de metall
- 31.02 Fabricació de mobles de cuina*
- *Aquells casos en què siguin de metall
- 31.03 Fabricació de matalassos
- 31.09 Fabricació d'altres mobles*
- *"La fabricació de cadires i altres seients per al jardí", sempre que aquests siguin de metall
- 32.11 Fabricació de monedes
- 32.12 Fabricació d'articles de joieria i articles similars
- 32.13 Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars
- 32.20 Fabricació d'instruments musicals*

*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall

32.30 Fabricació d'articles d'esport*

*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall

32.40 Fabricació de jocs i joguines*

*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall

32.50 Fabricació d'instruments i subministraments mèdics i odontològics

32.91 Fabricació d'escombres, brotxes i raspalls*

*Aquells productes que siguin de metall

32.99 Altres indústries manufactureres n.c.a.p.*

*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall

33.11 Reparació de productes metàl·lics

33.12 Reparació de maquinària

33.13 Reparació d'equips electrònics i òptics

33.14 Reparació d'equips elèctrics

33.15 Reparació i manteniment naval

33.16 Reparació i manteniment aeronàutic i espacial

33.17 Reparació i manteniment d'altre material de transport

33.19 Reparació d'altres equips

33.20 Instal·lació de màquines i equips industrials

38.12 Recollida de residus peril·losos*

***Els residus nuclears, les piles gastades, etc.**

38.22 Tractament i eliminació de residus peril·losos

38.31 Separació i classificació de materials

38.32 Valorització de materials ja classificats*

*** La trituració mecànica de residus metàl·lics procedents de vehicles usats, rentadores, bicicletes, etc. La reducció mecànica de grans peces de ferros, com vagons de ferrocarril i la trituració de residus de metall, com a vehicles per a desballestament, etc.**

39.00 Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus.

42.11 Construcció de carreteres i autopistes*

***"La instal·lació de guarda-rails, senyals de trànsit i similars.**

42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i soterrànies*

***En aquells casos en els quals l'embalatge, la instal·lació o muntatge dels rails o accessoris, ho realitza l'empresa que els fabrica.**

42.13 Construcció de ponts i túnels*

”La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades”, quan la instal·lació o el muntatge el realitza l’empresa que fabrica aquestes estructures

42.21 Construcció de xarxes per a fluids*

*Aquells casos en els quals l’empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics

42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions*

*Aquells casos en els quals l’empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d’aquestes xarxes

42.99 Construcció d’altres projectes d’enginyeria civil n.c.a.p.*

*Aquells casos de “construcció d’instal·lacions industrials, como refineries o plantes químiques, excepte edificis”

43.21 Instal·lacions elèctriques i de telecomunicacions*

*Aquells casos en els quals l’empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d’aquestes xarxes

43.22 Fontaneria, instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat

43.29 Altres instal·lacions en obres de construcció

43.32 Instal·lació de fusteria*

*Solament la instal·lació de fusteria metàl·lica

43.99 Altres activitats de construcció especialitzada n.c.a.p.*

*** Muntatge de peces d’acer. Corbat d’acer. Muntatge i desmantellament de bastides i plataformes de treball.**

45.11 Venda d’automòbils i vehicles de motor lleugers*

*Aquells casos en els quals, juntament a aquesta activitat, coexisteixi la reparació i el manteniment

45.19 Venda d’altres vehicles a motor*

*Aquells casos en els quals, juntament a aquesta activitat, coexisteixi la reparació i el manteniment

45.20 Manteniment i reparació de vehicles de motor

45.40 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i dels seus recanvis i accessoris *

*** Excloses les activitats de venda.**

61.10 Telecomunicacions per cable*

*Les activitats de “manteniment d’instal·lacions de commutació i transmissió per a oferir comunicacions punt a punt a través de línies terrestres, microones o una barreja de línies terrestre i enllaços per satèl·lit”

61.20 Telecomunicacions sense fil.

61.30 Telecomunicacions per satèl·lit.

61.90 Altres activitats de telecomunicacions.

62.03 Gestió de recursos informàtics*

*Aquells casos en els quals el servei de recolzament inclogui el manteniment dels equips

62.09 Altres serveis relacionats amb les tecnologies de la informació i la informàtica*

*Els serveis de recuperació de desastres informàtics, sempre que es refereixi a la reparació i a la instal·lació (muntatge) d'ordinadors personals

71.12 Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic*

*Aquells casos que aquest assessorament o servei comporti algun tipus d'inspecció amb maquinària (instrumentació), manteniment o manipulació d'instal·lacions.

71.20 Assajos i anàlisis tècnics *

*Comprèn assajos, proves o certificacions de maquinària, soldadura i peces d'unió, noves tecnologies, processos industrials o ITV.

80.20 Serveis de sistemes de seguretat

81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions*

Manteniment d'ascensors, electricitat, fred-calor, sistemes informàtics, etc.

81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis*

*Solament la neteja **de maquinària** industrial.

93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics*

Aquells casos en els quals l'activitat d'explotació inclogui manteniment i/o reparació

95.11 Reparació d'ordinadors i equips perifèrics

95.12 Reparació d'equips de comunicació

95.21 Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic

95.22 Reparació d'aparells electrodomèstics i d'equips per a la llar i el jardí

95.24 Reparació de mobles i articles de parament*

***Quan es tracti de mobles i articles metàl·lics**

95.25 Reparació de rellotges i joieria

95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic

**Reparació de bicicletes, instruments musicals, reparació de joguines i articles similars, en aquells casos en els que aquests productes siguin de metall.*

Transcrivim el contingut complert de l'Art. 2 de l'ÀMBIT 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)".

Article 2 - Àmbit Funcional:

«**L'àmbit funcional del sector del metall** comprèn a totes les empreses que realitzen la seva activitat, tant en processos de fabricació, elaboració o transformació de **productes industrials i/o tecnològics**, com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, magatzematge i posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, que es relacionin amb el **sector del metall**.

D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest Conveni les següents activitats i productes: metal·lúrgia, siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la seva indústria auxiliar; indústria aeroespacial i els seus components, així com material ferroviari, components d'energies renovables; robòtica, domòtica, automatismes i la seva programació, **els ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació; i tot tipus d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics. Incloses la fabricació i manteniment de sistemes no tripulats ja siguin autònoms o dirigits (drons).**

Formen part també d'aquest àmbit les empreses dedicades als serveis tècnics **d'enginyeria en tecnologies i processos industrials, anàlisis, disseny, projectes i assajos. La fabricació, muntatge i/o manteniment i reparació de les plantes i instal·lacions de generació d'energies renovables, de les petrolíferes, de gas, de tractament d'aigües i plataformes marines; així com, les dedicades a esteses de línies de conducció d'energia, de cables i fils elèctrics aïllats i de fibra òptica, satel·litàries, sense fils i d'altres tecnologies de transmissió; targetes intel·ligents (mòbils, mòdems o tecnologia sense fil de banda ampla); circuits impresos en xips de comunicació o emmagatzematge d'informació integrada; xarxes de telefonia; informàtica, digitalització, instrumentalització; senyalització i electrificació de ferrocarrils, i de vies de tota mena; instal·lacions d'aire condicionat i fred industrial, lampisteria, calefacció; i de fabricació, instal·lació i muntatge de sistemes de seguretat (antirobatoris i incendis), així com aquelles altres activitats específiques i/o auxiliars complementàries del sector.**

Així mateix, s'inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugats, grues-torre, **carretons i plataformes elevadores;** i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; coberteria i parament; serralleria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; llums i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació, reciclatge i **gestió de productes, materials i residus metàl·lics, i les piles i bateries.**

Igualment, **abasta** a les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment, o muntatge d'equipaments industrials i **béns d'equip, fusteria metàl·lica, caldereria, mecanització i automatització, el subsector d'elevació, escales, cintes mecàniques i passarel·les** incloses en el sector o en qualsevol altre que requereixi tals serveis, així com la neteja de **maquinària** industrial.

D'igual manera, **comprèn a les** activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; ITV i aquelles de caràcter auxiliar, complementàries o afins, directament relacionades amb el sector.

Així mateix, s'inclouen dins del sector: la fabricació, muntatge, manteniment i reparació d'instal·lacions, elements o components de generació i/o distribució d'energia elèctrica.

Serà també d'aplicació a la indústria metal·logràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics i "boterío", quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa de gruix superior a 0,5 mm.

També estaran afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest conveni, sent aplicable el mateix a les persones treballadores que realitzin aquestes activitats.

Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria), es veuran també afectades per l'àmbit funcional del present Conveni encara que cap d'aquestes activitats fos principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits hauran d'aplicar-se a **les persones treballadores afectades** les condicions establertes en aquest conveni, sense perjudici de les quals es regulin en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin aplicable i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada **persona treballadora**.

Quedaran fora de l'àmbit del conveni, les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

En aquells centres de treball relatius al manteniment i reparació de vehicles en els quals concorri aquesta activitat amb la venda, el CEM s'aplicarà a les persones treballadores que realitzin l'activitat de manteniment i/o reparació.

Les activitats abans assenyalades integrades en el camp d'aplicació d'aquest conveni estatal, estan incloses en l'Annex I.

Els CNAEs recollits en aquest Annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, sent susceptible de ser ampliat, reduït o complementat per la comissió negociadora en funció dels canvis que es produeixin en la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.»

=====