

**XX CONVENI COL·LECTIU per a la INDÚSTRIA SIDEROMETAL·LÚRGICA de la
PROVÍNCIA de BARCELONA (2025-2027)**

CAPÍTOL PRELIMINAR.

Article Preliminar 1.- Determinació de les Parts

Són parts signatàries del present Conveni Provincial, d'una banda, la UNIÓN PATRONAL METAL. LÚRGICA, (U.P.M.), en representació empresarial, i d'altra banda, la FEDERACIÓ DE COMISSIONS OBRERS D'INDÚSTRIA CATALUNYA, (CCOO), i la FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA, CONSTRUCCIÓ I AGRO D'U.G.T. DE CATALUNYA, (UGT - FICA) com a representació sindical.

Ambdues representacions, sindical i empresarial, es reconeixen mútuament legitimació i representativitat per a la negociació del present conveni i per subscriure'l en els termes que consten.

Preliminar 2.- Eficàcia

Atesa la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada pel que disposa el Títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions signants, el present Conveni tindrà caràcter d'obligat compliment en les relacions laborals per a totes aquelles empreses i persones treballadores compreses dins dels seus àmbits funcional, personal i territorial.

CAPÍTOL I. NORMES ESTRUCTURALS

Article 1.- Àmbit Funcional

El present conveni serà d'aplicació en aquelles empreses el CNAE de les quals es correspongui amb els establerts en el **Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall** (S'adjunten com a annex nº 16).

Article 2.- Àmbit Territorial

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

Article 3.- Àmbit Personal

Les condicions de treball aquí regulades afectaran totes les persones ocupades en les empreses incloses en els àmbits anteriors, llevat dels que exerceixin el càrrec de conseller en empreses que revesteixin la forma jurídica de societat o d'alta direcció o alta gestió en l'empresa, tret que en el contracte d'aquests últims facin referència expressa a aquest Conveni, cas en el qual els serà d'aplicació.

**Secció 2a
Clàusules de Garantia**

Article 4.- Entrada en vigor i durada

El present Conveni entra en vigor el **dia 1 de gener de l'any 2025** i la seva durada, que serà de **tres anys** per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el **31 de desembre de l'any 2027**.

Article 5.- Denúncia i revisió

5.1 A partir del **dia 31 de desembre de 2027**, el conveni col·lectiu quedarà automàticament denunciat i s'haurà de constituir la **Comissió Negociadora** que es

reunirà en el termini màxim d'un mes a partir de la finalització de la seva vigència. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

5.2 Una vegada denunciat automàticament el Conveni i constituïda la Comissió Negociadora en els termes previstos a l'art. 89.2 de l'Estatut dels Treballadors, es donarà inici a les negociacions per a la revisió del nou Conveni. Les parts procuraran que es desenvolupin amb l'oportuna cadència per tal de permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Secció 3a **Respecte al que s'ha Convingut**

Article 6.- Respecte al convingut

Partint que les condicions pactades en el present Conveni seran considerades globalment, si l'autoritat laboral estirés que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculquen la legalitat vigent o lesionen greument l'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual adoptarà les mesures que procedixin a l'objecte d'esmenar suposades anomalies, prèvia audiència de les parts.

Secció 4a **Comissió Paritària**

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.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la Comissió paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, perquè aquesta pugui emetre dictamen o actuar en la forma establerta en aquest Conveni.

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

Article 8.- Composició

La Comissió paritària del conveni estarà composta 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 que integren 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 quatre per part (2 per cada Organització Sindical i quatre per part de l'Organització Empresarial).

Article 9.- Domicili

9.1 La Comissió Paritària tindrà el seu domicili indistintament en qualsevol de les entitats signants del present conveni, no obstant això, pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altra seu, previ acord de la mateixa.

9.2 Celebrarà totes les reunions que siguin demanades 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, U.P.M., Via Laietana, núm. 32, 4a, Barcelona.

Federació CCOO d'Indústria de Catalunya, Via Laietana, núm. 16, 3r, 08003 Barcelona.

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

Article 10.- Competències

Són competències específiques de la Comissió paritària les següents:

10.1 Interpretació del conveni.

Quan qualsevol de les parts de la Comissió rebí una sol·licitud d'intervenció la transmetrà a les altres parts de la mateixa, de manera que cadascuna d'aquestes pugui recaptar la informació que estimi oportuna.

10.2 Mediar o arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu o que compreguin a una pluralitat de persones treballadores, o afecti interessos suprapersonals, que puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, quan ho demanin qualsevol de les parts.

10.3 Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

10.4 Intervenir en aquelles matèries i per a aquelles 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 preveu l'article 86.1 de l'ET i la doctrina dimanant de la Jurisprudència del Tribunal Suprem.

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

10.7 Conèixer dels conflictes sobre enquadrament de grup professional, i els que no quedin resolts en el si de la comissió paritària, se sotmetran de comú acord als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas, arbitratge del TLC.

El Manual de Valoració de Llocs de Treball, (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; l'esmentat 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 l'art. 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En supòsit de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària que disposarà d' un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Si es manté el desacord les parts poden recórrer als tràmits de conciliació, mediació i si s' escau arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre les discrepàncies sorgides.

Article 11.-Procediment.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, revestiran el caràcter d' ordinaris o extraordinaris.

En el primer supòsit, la comissió paritària haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon, 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 en justifiquin el caràcter.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert a l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el que preveu 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, les parts sol·licitants podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del 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, totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d' aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

12.2 Sens perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es, 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 inaplicar en l'empresa 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 dels 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 cap a 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 del Treball
Secció 1a
Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 13. - Norma general

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la Direcció d'empresa, el qual l'ha de dur a terme a través de l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, direcció i control del treball i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

En el supòsit que es deleguessin facultats directives, aquesta delegació es farà de manera expressa, de manera que sigui suficientment coneguda, tant pels que rebin la delegació de facultats com pels que després siguin les persones destinatàries de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per si mateixes el caràcter d'estables hauran de ser comunicades expressament a totes les persones afectades i dotades de suficient publicitat.

L'organització del treball té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. Per a aquest objectiu és necessària la mútua col·laboració de les parts integrants de l'empresa: direcció, treballadors i treballadores.

La representació legal dels treballadors/es vetllarà perquè en l'exercici de les facultats abans esmentades no es conculqui la legislació vigent, sense que això pugui considerar-se com a transgressió de la bona fe contractual.

Article 14.-Facultats de la direcció

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 del treball, una vegada escoltada la representació dels treballadors/es, segons algun dels sistemes internacionals admesos. Quan aquesta qualificació es faci per valoració de llocs de treball, les comissions de valoració es compondran 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 s'estimi més adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o 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 racional utilització de la capacitat productiva de les persones treballadores.
- e) Assenyalar els índexs de deixalles i qualitat admissibles en el procés de producció.
- f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i utilitats.

g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l' empresa, d' acord amb les necessitats d' aquesta i amb estricte respecte al que estableix l' article 34.1.d. del mateix conveni.

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

i) Regular l' adaptació de les càrregues de treball, rendiment i 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 en qüestió de mesurament del treball en la quantitat de temps, o en l' aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol altre, la Comissió Paritària, si n' hi hagués, o la persona formada, si existís, amb l' objecte d' emetre el seu judici tècnic, havent de ser així mateix escoltada la representació dels treballadors/es.

Si malgrat aquesta intervenció, persistís la falta d' entesa, se sotmetrà davant el TLC, l' arbitratge que de mutu acord hagin pogut acordar entre la Direcció d' empresa i les persones treballadores, o en el seu defecte, al tràmit de mediació conciliació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

n) En les empreses que vulguin implantar, modificar o substituir els sistemes d' organització del treball, es podrà establir una Comissió paritària de centre de treball, si no n' hi hagués, que estarà composta per un mínim de 2 membres i un màxim de 6. La meitat dels components procediran de la representació legal dels treballadors/es, ostentaran la seva representació i seran designats per aquests. L' altra meitat serà nomenada per la direcció de l' empresa, a qui representaran.

La composició, competències i funcionament de la Comissió paritària de centre de treball seran les que les parts acordin.

Article 15.- Obligacions de la Direcció d' Empresa

Són obligacions de la Direcció d' Empresa:

a) Informar la representació legal dels treballadors/es sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sense perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.

b) Limitar fins a un màxim de 90 dies laborables l' experimentació dels nous sistemes d' organització, computant-se l' esmentat període per departament, secció o subsecció determinats, garantint com a mínim la remuneració mitjana percebuda durant els tres mesos anteriors.

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

d) Posar a disposició de les persones treballadores l' especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, així com els mètodes operatius dels productes que cal realitzar 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, sigui quina sigui la mesura o criteri emprats per valorar els rendiments.

f) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l' organització del treball i a la creació i 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 el treball en les empreses, seccions, tallers o grups professionals de les mateixes correspon a la direcció.

16.2 En conseqüència, les empreses que no tinguessin implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball en la data de publicació del present Conveni, podran establir-lo, i, en tot cas, podran determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball fixant a tal efecte la quantitat i qualitat de tasca a efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles; sense que el fet de no fer-ho signifiqui ni pugui interpretar-se com a renúncia a aquest dret.

16.3 A aquests efectes, les empreses procuraran adoptar algun dels sistemes d' incentius, internacionalment coneguts o més implantats, de manera que l' activitat òptima o màxima no sigui superior al 33% de la considerada com a normal o mínima.

16.4 Amb caràcter general i sens perjudici de les facultats reconegudes a les empreses per l' article 14.e), les discrepàncies que sorgissin entre les parts sobre el mesurament i valoració de rendiments o activitats sobre l' aplicació de les tècniques de qualificació de llocs de treball seran objecte d' examen conjunt per la representació empresarial i sindical. Si persistís el desacord les parts s' han de sotmetre al tràmit de mediació conciliació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 17.- Moments

17.1 L' organització de la feina a cada empresa es portarà a terme a través dels moments següents:

a) Racionalització de les tasques.

b) Anàlisi, valoració i classificació dels treballs corresponents a cada lloc o grup de llocs.

c) Adaptació de la persona treballadora al lloc, segons les seves aptituds.

17.2 Les empreses prestaran atenció específica en aquesta tasca a les exigències de la formació professional del seu personal, en ordre al seu perfeccionament.

Article 18.- Racionalització

El procés de racionalització es realitzarà d' acord amb els quatre objectius següents:

a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos industrials o administratius.

b) Anàlisi de rendiments.

c) Normalització de tasques.

d) Fixació de la plantilla de personal.

Article 19.- Simplificació

La simplificació i millora dels mètodes de treball es durà a terme per la direcció de l'empresa 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 de rendiments

20.1 La determinació del sistema d'anàlisi i control de rendiments personals serà de lliure iniciativa de la direcció de l'empresa. Contra la seva implantació i en cas de disconformitat quant als resultats, la representació dels treballadors/es, o en el seu defecte les persones treballadores, podran acudir al TLC, sense que per això es paralitzi l'experimentació del mètode implantat.

20.2 La fixació d'un rendiment òptim tindrà per objecte limitar l'aportació del personal, de manera que no li suposi perjudici físic o psíquic, prenent com a punt de referència el representat per una persona capacitada i coneixedora del treball en el lloc que ocupa. Tot això sens perjudici del que es disposa en els articles següents.

Article 21.- Normalització de tasques

És facultat privativa de la Direcció d'empresa la normalització de l'activitat laboral en ordre a l'establiment del seu grau racional i adequat d'ocupació, per a la qual cosa podrà disposar l'especificació de tasques i les màquines o instal·lacions que haurà d'atendre cada persona treballadora.

Article 22.- Plantilles

La determinació de la plantilla de l'empresa es farà per la direcció de conformitat amb les seves necessitats, i sense que el treballador/a hagi de superar el rendiment òptim o màxim.

Article 23.- Valoració de Llocs

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

- 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 assigni comprendrà les directrius següents:

a) Selecció del personal, es realitzarà utilitzant-se per la Direcció d'empresa els procediments que estimi convenients, d'acord amb les seves necessitats i els mitjans de què disposi.

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

- Formació adequada.
- Experiència necessària.

- Acomodació al lloc de treball.
- Interès suficient.
- Qualitat del material utilitzat.
- Canvis en els factors de medi ambient.
- Eficàcia de les eines.
- Incapacitat física o psíquica per realitzar aquest treball.

Article 25.- Revisió de temps

Quan se superin 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 considerarà que obeeix possiblement a una de les següents causes:

- 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 altres. En aquest cas es pot procedir a l'examen de les causes i a l'adopció de les correccions oportunes.
- d) Per reforma dels mètodes, mitjans o procediments.
- e) Quan s'hagués incorregut de manera manifesta i indubtable en error de càlcul o mesurament.
- f) Si en el treball s'hagués produït canvi en el nombre de les persones treballadores, sempre que els mesuraments s'haguessin realitzat per a equips el nombre de components dels quals sigui determinat o alguna modificació substancial en les condicions d'aquell.
- g) Per acord entre la Direcció d'empresa i la representació legal dels treballadors/es. Si en els supòsits abans esmentats, la revisió origina una disminució en els temps assignats, s'establirà 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 podran acudir individualment i/o col·lectivament davant el TLC, sense que això paralitzi l'aplicació dels nous valors. Prèvia a qualsevol reclamació, serà preceptiu l'informe de la Comissió Paritària del centre si n'hi hagués.

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 de la qual és comparable al d'una persona amb físic corrent que camini sense càrrega, en pla i línia recta a la velocitat de 4,8 km. per hora, durant tota la seva jornada.

Rendiment habitual és el que repetidament ve obtenint cada persona treballadora en cada lloc de treball, en les condicions normals del seu centre i en un període de temps significatiu.

Rendiment òptim és el 133, 120, 100 o 80, en cadascuna de les escales anteriorment citades i equival a un caminar de 6,4 km./h. És un rendiment que no perjudica la integritat d'una persona normal, físicament ni psíquicament, durant tota la seva vida

laboral, ni tampoc li impedeix un desenvolupament normal de la seva personalitat fora de la feina. 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 cadascun d' ells en Personal Tècnic, Empleat i Operari, per tant cada treballador i treballadora, haurà de ser adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, s' ha d' assignar el salari de grup establert per a aquest.

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 existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquessin 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 a aquesta situació a la Representació dels Treballadors/es, segons estableix l'Art. 39.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit que hi hagi una modificació legal o convencional que afecti el que disposa el present paràgraf cal atenir-se al que s' estableixi.

L' enquadrament dels treballadors i 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 cadascun d' ells.

27.2 La Direcció d' empresa pot, 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 s' hi requereix.

27.3 La previsió dels grups professionals que puguin resultar com a conseqüència de l' aplicació del Conveni no suposarà per a les empreses l' obligació de tenir-los tots.

27.4 Pel que fa a les empreses que adoptin el sistema de valoració de llocs de treball s' entén que en aquesta valoració va implícit el respecte a les prescripcions que en matèria de classificació professional estableix, per la seva banda, l' Acord sobre Classificació Professional, de 20 de desembre de 1999.

27.5 Els grups professionals seran els indicats a 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 del que estableix l' Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL III
Secció 1a
Contractació i Ocupació

Article 28.- Contractació

Per tal 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 per a això en compte les noves normes i instruments vigents.

Article 29. Modalitats

Cal atènyer-se al que s'estableix, mentre duri la seva vigència, en el Capítol IV, del IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, (CEM) (BOE num. 10, de 12 de gener 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, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona contractada a temps complet comparable.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, havent de constar en ell, 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 la possibilitat de realització de les quals 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 haurà de ser inferior a la jornada màxima pactada, i s'haurà de respectar els límits en matèria de jornada màxima diària i descansos establerts a l'Estatut dels Treballadors.

Les hores extraordinàries realitzades 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 podran 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 del 2013, si bé, es manté per als qui li resulti d'aplicació el que estableix la Disposició 12.2 de la Llei 27/2011 d'1 d'agost (nova redacció a 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 que disposa l'article 9 de la Llei 14/1994 d'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 d'aquests treballadors, en el termini de 10 dies des de la seva celebració.

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 en cada moment, en l'actualitat 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 realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, 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.

En concepte de despeses derivades del teletreball, i sempre que es compleixin els requisits establerts en la normativa vigent, les empreses abonaran a les persones treballadores la quantitat d' 1,64 € per cada dia de treball efectiu a jornada completa, mantingut en qualsevol cas aquelles millores que s'apliquin a les empreses. En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional. Aquesta quantitat serà revaloritzable anualment d'acord amb els increments pactats en el conveni. (Veure annex 13).

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 a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, si n'hi ha, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.

- e) Centre de treball de l' empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, 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 s' escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l' activitat.
- i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament 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 en el treball 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 podran negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis sota aquesta modalitat, relacionades anteriorment.

Secció 3a **Període de prova i cessaments**

Article 31.- Període de prova

Cal atènyer-se al que estableix el Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, amb les especificacions que es detallen a continuació:

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

Només s' entendrà que la persona treballadora està subjecta a període de prova, si així consta per escrit.

31.2 Durada. -L'ingrés de les persones treballadores es considerarà realitzat 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 a sis mesos.
- Grup 3: fins a dos mesos.
- Grup 4 i 5: fins a un mes.
- Grup 6 i 7: fins a 15 dies.

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

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

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

31.4 Resolució o desistiment del contracte. Durant el 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 durant el període de prova pot produir-se en qualsevol moment del mateix, llevat 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 durant el període de prova no implica cap indemnització per a cap de les parts; llevat de 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 durant el 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 a 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 entre les parts les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins 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 estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta complint 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 preavisar 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 Havent avisat amb l' antelació esmentada, la Direcció d' empresa està obligada a liquidar, en finalitzar aquest termini, els conceptes fixos que puguin ser calculats en aquest moment.

La resta d' ells ho serà en el moment habitual del pagament. L' incompliment d' aquesta obligació imputable a la Direcció d' empresa portarà aparellat 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 propi termini de preavís.

No es donarà aquesta obligació i, per tant, no neix aquest dret, si el treballador va incomplir la d' avisar amb l' antelació deguda.

Secció 4a

Mobilitat

Article 33.- Ascensos

33.1 Aquells llocs de treball que impliquin autoritat o comandament, i estiguin adscrits als grups 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 14** del conveni.

En tot 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 es pot adquirir bàsicament per dues vies: la formació com a mitjà d' adquisició de les competències teoricopràctiques per a l' exercici d' una professió determinada; i l' experiència, com a exercici de les competències requerides que dota la persona treballadora de la capacitat pràctica per resoldre correctament amb seguretat, qualitat, eficàcia i eficiència necessàries les activitats professionals.

Article 34.- Mobilitat Funcional

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

a) Petició de la persona treballadora interessada, per sol·licitud per escrit i motivada. Cas d' accedir a aquesta petició, la Direcció assignarà el salari al treballador d' acord amb el que correspongui al grup professional que ocupi en la seva nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.

b) Mutu acord entre la persona treballadora i la Direcció d' empresa, cas en el qual cal aténir-se al que s' ha convingut per ambdues parts.

c) No reunir les condicions idònies requerides per al lloc de treball que exerceix. La Direcció, escoltats els oportuns informes dels Serveis Mèdics, Comitè de Seguretat i Salut Laboral, la representació dels treballadors/es segons els casos, procedirà a la mobilitat funcional de la persona interessada a un altre lloc més d'acord amb les seves facultats. Les condicions econòmiques es regiran dins de l' obligat respecte a les que hagi de gaudir en atenció al seu grup professional, per les que corresponguin al seu nou lloc de treball.

d) Necessitats justificades d' organització, cas en el qual s' aplicarà, com a únic criteri de selecció, la capacitat per a l' acompliment correcte de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb exclusió de qualsevol altre factor discriminatori o d' actuacions que de manera directa i ostensible redundin en perjudici de la formació

professional del treballador. A igualtat de capacitat es tindrà en compte l'ordre invers a l'antiguitat en el taller, grup professional o empresa, respectivament.

34.2 En aquests supòsits es respectarà el salari del grup professional ostentat per la persona treballadora afectada per la mobilitat funcional, aplicant-se quant a les altres condicions econòmiques les que regeixin per al nou lloc.

Article 35.-Mobilitat Geogràfica: Trasllats i Permutes

Es regirà per l'establert en els Arts. 42 al 45 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall en qualsevol dels supòsits allà regulats.

Secció 5a Reordenació Manteniment

Article 36.- Reordenació Manteniment

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

- Esteses 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 75.000 habitants**.
- Manteniment i serveis en l'àmbit dels sistemes i infraestructures de transport ferroviari
- Activitats de muntatge i manteniment de les empreses dels complexos Port i Aeroport
- Empreses de muntatge o manteniment afectades per aquest conveni la part contractant principal del qual sigui una administració pública, un organisme públic, un hospital públic o una universitat pública.
- Empreses dedicades a la gestió, explotació, manteniment, revisió o instal·ladores de gas

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

Segon.- Aquest dret de subrogació afectarà exclusivament el personal que es trobi en alguna de les dues situacions següents:

1. Les persones treballadores **hauran de portar prestant serveis a l'empresa almenys dos anys abans de produir-se el canvi entre l'empresa sortint i l'empresa entrant.**
2. En els supòsits de contractació pública, la subrogació afectarà el nombre de persones treballadores que s'estableixi en el plec de condicions de l'òrgan administratiu de contractació.

Tercer.- Quedaran excloses de la subrogació aquelles persones treballadores que es trobin en les següents situacions:

1. S' exclou de la subrogació el personal directiu, així com les persones jubilades parcials i els seus rellevistes.
2. S' estableix expressament que aquelles persones treballadores que, en el marc de la seva relació laboral amb l' empresa sortint es trobin en situació de jubilació parcial i hagin efectuat ja tota la seva jornada acumulada en el moment de la subrogació, havent finalitzat la seva prestació efectiva de serveis, no seran objecte de subrogació per part de l' empresa adjudicatària. L' empresa cessant serà l' única responsable de qualsevol obligació derivada de la relació laboral amb aquest treballador, eximint expressament a l' empresa entrant de qualsevol responsabilitat present o futura en relació amb la persona treballadora en jubilació parcial.

Quart.- L' empresa cessant en el servei haurà de lliurar de manera fefaent amb 15 dies hàbils d' antelació a la finalització de la contracta a l' empresa entrant i, en el seu cas, a la representació legal de les persones treballadores la relació de les persones treballadores que pretengui subrogar. En el cas que no existís, es comunicarà individualment a la plantilla afectada per la subrogació.

Així mateix, en el termini indicant anteriorment, l' empresa sortint haurà d' aportar a l' empresa entrant, la següent documentació relativa a les persones treballadores que pretengui subrogar:

- Documentació justificativa d' adscripció a la contracta.
- Certificat dels organismes competents d' estar al corrent de pagament de la Seguretat Social, de les primes d' accidents de treball i de les obligacions tributàries.
- Còpia de les dotze últimes nòmines o rebuts salarials mensuals.
- Còpia de les Relacions Nominals de Treballadors (RNT) i dels Rebuts de Liquidació de Cotitzacions (RLC), dels últims dotze mesos, en els quals figurin les persones treballadores a subrogar.
- Còpia de l' Informe de Dades de Cotització de la Seguretat Social de les persones treballadores a subrogar.
- Relació de les persones treballadores a subrogar, en la qual s' especifiqui nom i cognoms, document nacional d' identitat, número d' afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada i horari, modalitat de contractació, data de gaudi de vacances, retribucions que, per qualssevol conceptes, vinguessin percebent, especificant els mateixos, els seus imports i justificació en el cas de no venir recollits aquests conceptes en el conveni col·lectiu d' aplicació, i tots els convenis, acords o pactes en vigor.
- Còpia de tots els documents, resolucions administratives o judicials, acords o pactes individuals o d' empresa que afectin les condicions laborals de les persones treballadores a subrogar.
- Còpia dels contractes de treball, les seves pròrrogues i clàusules addicionals als mateixos.
- Documentació relativa a la prevenció de riscos laborals, inclosos els cursos de formació en aquesta matèria.
- Còpia de l' últim reconeixement mèdic en què figuri l' aptitud, no aptitud o aptitud amb limitacions i, en aquest darrer supòsit, quines són.
- Documentació justificativa de la situació especial en què es trobi la persona treballadora (reducció de jornada, maternitat/paternitat, lactància, excedències, adaptació de jornada, etc....).

CAPÍTOL IV
Condicions Econòmiques
Secció 1a
Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 37.- Compensació

En matèria de compensació cal atènyer-se al que estableixen les normes legals aplicables al cas.

Sens 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 respectaran a títol individual les condicions econòmiques que fossin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, i no podran ser absorbides ni compensades sempre que 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 cobrar-lo.

38.1 Complement "ex vinculació"

Les quantitats percebudes en concepte de complement "ex vinculació", per aquelles persones treballadores que a 31.12.95 tinguessin un contracte indefinit a l'empresa, i per tant, haguessin consolidat a 1.1.96, el referit complement en els termes establerts en la Clàusula Transitòria Segona del Conveni 1996 - 2000, no podran ser compensades ni absorbides i seran revalorades 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 31.12.1999, o posteriorment per acord entre les parts, percebessin el complement de cap d'equip i el tinguessin consolidat se'ls mantindrà com un complement "Ad personam", denominat Complement "ex cap d'equip". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni, especificat en l'annex núm. -9 del present 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 al qual quedin adscrits, se li mantindrà la diferència com a complement "Ad personam", denominat Complement "ex categoria professional". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni, especificat en l'annex número 8 del present conveni.

El pagament d'aquest complement ex Categoria Professional, calculat de forma anual, s'ha d'abonar dividit en 14 mensualitats

Article 39.- Absorció

39.1 Les disposicions legals futures que comencin amb si una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents o que suposin creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica en tant que, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total del Conveni, havent-se d'entendre en cas contrari absorbits per les millores pactades en el mateix.

39.2 Per la Comissió Paritària es procedirà en aquest cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a la clausulada d'aquest Conveni.

Secció 2a **Retribució Mínima**

Article 40.- Norma general

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

Article 41.- Retribució Salarial: Anys 2025, 2026 i 2027

41.1 Any 2025: 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 2025**

41.2 Any 2026: 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 2026**

41.3 Any 2027: 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 2027**

Articles 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 2025:**

	Període de Contracte	Salari/conveni euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2025
FORMACIÓ	C. Formació 1r any	1184,00	1184,00	16.576,00
Y	C. Formació 2n any	1184,00	1184,00	16.576,00
APRENTATGE	C. Formació 3r any	1184,00	1184,00	16.576,00

- **Any 2026 i 2027:**

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys **2026 i 2027**, 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 celebrats 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 en annex 2 del Conveni, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per 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 número 2 del Conveni, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per 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 podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La celebració d'aquesta modalitat contractual respectarà l'establert a 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 percebran el seu import per 14 mensualitats:

- **Any 2025:**

	Període de Contracte	Salari/conveni euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2025
FORMACIÓ	C. Formació 1r any	1.184,00	1.184,00	16.576,00
EN ALTERNÀCIA	C. Formació 2n any	1.184,00	1.184,00	16.576,00

- **Any 2026 i 2027:**

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys **2026 i 2027**, 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 celebrats en aquesta modalitat, es fixa com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70 % del salari conveni establert en 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 2027**, la suma de les inflacions dels anys **2025, 2026 i 2027** fos superior al **10,00%**, per al conjunt d'aquests anys, s'efectuarà una revisió tècnica sobre les taules salarials de **2027**, sense efectes retroactius i aplicable a partir de l'1 de gener de **2028**, consistent a aplicar a aquestes taules la diferència entre el **10' 00%** i l' excés sobre la xifra posada de manifest per l' INE.

Tot això sens perjudici del que amb caràcter específic es determina de manera concreta en 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 nº 3, annex nº 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 a l' annex número 3, segons la fórmula següent:

Any 2025:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna nº 3, annex nº 1)}}{\text{-----}} = \text{Valor hora ordinària}$$
$$(1750 / 11) \times 12$$

Any 2026:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna nº 3, annex nº 1)}}{\text{-----}} = \text{Valor hora ordinària}$$
$$(1746 / 11) \times 12$$

Any 2027:

$$\frac{\text{Salari conveni brut anual (columna nº 3, annex nº 1)}}{\text{-----}} = \text{Valor hora ordinària}$$
$$(1742 / 11) \times 12$$

Per a les persones treballadores de nou ingrés el valor de l' hora ordinària durant el període d' adequació al lloc de treball, segons el regulat a l' article 43.2, serà l' establert a la columna número 2 de l' annex 3.

Article 45.-Salari Conveni

45.1 Es considera salari Conveni el que figura com a tal per a cada un dels anys de vigència en la columna primera de l' annex 1, servint així mateix 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 nº 2). No serà d' aplicació el salari de nou ingrés quan hagués precedit un contracte de durada determinada o de posada a disposició.

Secció 3a

Altres Retribucions. Primes i Incentius

Article 46.- Regles generals

46.1 Les empreses organitzades segons mètodes racionals de productivitat i totes aquelles que s'organitzin en el futur podran adoptar un règim d'incentiu a la producció acceptant 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 de significació semblant en els sistemes admesos.

46.2 El règim de remuneració amb incentiu podrà establir-se, bé com a complement del salari mínim, bé quedant comprès dins de l' incentiu la part corresponent a l' esmentat salari mínim sigui aquest legal o pactat i garantit el mínim retributiu del Conveni a l' activitat mínima o normal.

46.3 El fet de trobar-se establerts amb anterioritat a l' entrada en vigor del Conveni sistemes de primes, tasques, preu fet, comissions o qualsevol altre sistema de treball amb incentiu no pressuposa que siguin correctes les tasques, escales d' incentius, tarifes de primes, comissions i rendiments assignats fins al present a cada lloc de treball.

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

46.5 La fixació dels rendiments exigibles, així com la implantació o modificació de sistemes d' incentius, tindrà efecte des de la data de la seva 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 existents (llevat de l'establert en la clàusula transitòria primera), quedarà garantit que els qui treballen a rendiment mesurat percebran a l'activitat òptima o màxima un increment retributiu del 33% de la remuneració que correspongui a l'activitat mínima del Salari Conveni, i per a rendiments intermedis entre l' activitat mínima i l' òptima, increments proporcionals al resultant de l' aplicació de la regla anterior.

Article 47.- Plusos 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 a l' annex 4.

47.2 La percepció per aquest concepte es reduirà a la meitat quan la persona treballadora realitzi aquest servei i no excedeixi la mitja jornada. Superada aquesta s' abonarà en la seva totalitat.

47.3 La quantia convinguda a l' annex 4 comprèn i cobreix les tres circumstàncies de: excepcional penositat, toxicitat i perillositat quan eventualment concorreguessin un, dos o els tres supòsits.

47.4 En aquells casos en què el caràcter excepcionalment penós, tòxic o perillós hagués estat tingut en compte en la qualificació dels llocs de treball o fixació dels valors de l' incentiu, no es percebrà aquesta bonificació.

47.5 La dona en període de gestació, o de lactància natural, quedarà exclosa de realitzar 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 serà satisfet d'acord amb les quantitats que figuren a l'annex 5.

48.2 Les percepcions regulades en aquest article i en l'anterior s'entenen sens perjudici del que estableix l'article 38.

Article 49.- Gratificacions Extraordinàries de Juny i Nadal

49.1 Durant la vigència del present 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 a la columna núm. ~ ~ ~ 2 de l'annex número 1.

Les gratificacions de juny i Nadal se satisfaran, el dia 30 de juny, i el 22 de desembre, respectivament, i si qualsevol d'ambdós dies fos festiu, s'abonarà el dia laborable immediat anterior.

49.2 La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions es realitzarà en quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa.

49.3 Aquelles empreses que vinguessin abonant a les persones treballadores un import igual o superior al que resulti per a les pagues extres en cadascun dels anys de vigència del conveni, no els serà d'aplicació els imports establerts en 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 d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb la persona empleada, sempre que no es converteixi en una clàusula tipus del contracte de treball.

Article 50.- Hores Extraordinàries

50.1 Atès el problema d'atur pel qual actualment està travessant l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricta compliment de les disposicions legals, i no ha de superar el nombre de 80 hores a l'any, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització de les mateixes porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'empresa i als delegats i delegades de personal i/o de les seccions sindicals si existissin.

50.2 La retribució de les hores extraordinàries serà el valor de l'hora ordinària previst a l'annex número 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 Quan per motius d'imperiosa necessitat s'hagin de realitzar hores extraordinàries, aquestes podran compensar-se 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 principal contribució que tant, la Direcció d'empresa com la totalitat de les persones treballadores facin per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit de compensar-se les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins dels sis mesos següents no procedirà la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

50.4 En el supòsit que una empresa apliqui la flexibilitat, es recomana que en una 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, llevat de supòsits excepcionals degudament justificats.

Article 51.- Primes i incentius

El concepte econòmic complementari que les empreses abonen únicament com a primes o incentius (previstos en l'article 46.6 del Conveni), calculat en funció de les taules salarials vigents a 31 de març de 1978, més els augments que per a tal concepte van establir els successius convenis, **s'incrementarà en un 4% amb efectes d '1 de gener de l'any 2025**, calculant-se els valors que aquestes primes o incentius tinguessin a **31 de desembre de 2024**, resultant un import total per hores de rendiment òptim (80 punts Bedaux o 133 centesimals, 120 en els sistemes de LMS o qualsevol altra mesura de significació semblant en els sistemes admesos), segons es recull en la taula que s'adjunta.

Els augments resultants d' aplicar aquest percentatge, ressenyats a la columna número 1 de la taula, s' afegiran als imports que per idèntic concepte abonessin les empreses, de conformitat amb el que s' ha exposat a dalt, independentment de la seva quantia.

Per als rendiments intermedis entre l' activitat òptima i la mínima, per a l' any **2025**, s' aplicaran els corresponents increments i valors proporcionals resultants.

TAULA DE PRIMES A RENDIMENT ÒPTIM			
Grups	Divisió Funcional	COLUMNA 1	COLUMNA 2
			TOTAL
		Euros	Euros
5	OPERARIS/ES	0,12	3,04
6	OPERARIS/ES	0,11	2,97
7	OPERARIS/ES	0,11	2,94

Article 52.- Valor Salarial

Ambdues representacions manifesten que el Salari total resultant a nivell del grup professional 7 per a l'any natural de **2025** queda establert en **26.909,39€**, resultant de multiplicar el salari conveni per catorze mensualitats.

Per a l'any natural **2026** queda establert en **27.716,68€** i per a l'any natural **2027** queda establert en **28.548,18€**.

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 usa el seu vehicle particular a petició de l' empresa, l' empresa li abonarà una compensació econòmica de, com a mínim, **0,19 € per quilòmetre**.

CAPÍTOL V
Temps de Treball
Secció 1a
Jornada i Calendari

Article 54.- Jornada

Per a cadascun dels anys de vigència del Conveni, 2025, 2026 i 2027 la jornada laboral es fixa en:

2025: 1750 hores de treball efectiu.

2026: 1746 hores de treball efectiu.

2027: 1742 hores de treball efectiu.

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

Article 55 .- Suplències per causes internes o sobrevingudes.

Amb la finalitat d'adequar els desajustos temporals d'ocupació disponible, derivats de l'absència de persones treballadores, com a conseqüència de situacions de malaltia o accident, permisos i llicències, la direcció de l'empresa pot disposar que aquesta absència sigui coberta per una altra persona treballadora de l'empresa, que es trobi en el mateix torn de treball, que no estigui de vacances ni en el gaudi de cap permís i que preferentment, no necessiti període de temps de formació i adaptació, per ocupar el lloc de treball.

Per a això, l'empresa ho ha de comunicar a la persona designada per cobrir l'absència, i de manera simultània a la Representació Legal de les Persones Treballadores, amb un preavís no inferior amb l'efectuat per la persona treballadora substituïda a l'empresa.

Durant la suplència, la persona treballadora haurà de prestar els seus serveis laborals en les mateixes condicions de treball en què ho feia la persona substituïda, sense que això constitueixi modificació substancial de les condicions de treball.

Les empreses disposaran d'un màxim de noranta dies laborables per treballador en l'any natural, independentment del nombre de persones treballadores que siguin necessàries per atendre els desajustos temporals d'ocupació disponible, cadascun dels dies laborables esmentats es traslladarà anualment a la representació legal de les persones treballadores en el primer trimestre de l'any natural següent.

Art. 56.- Absentisme

Per donar compliment al deure laboral establert a l'article 5, e) de l'Estatut dels Treballadors les empreses podran instar a la RLPT la negociació de plans de reducció d'absentisme (mesures de millora en relació amb l'entorn i l'ambient de treball, actuacions sobre la jornada de treball i la seva distribució tenint en consideració possibles mesures de conciliació de vida familiar i laboral, i altres accions) tenint en compte que ambdues parts es regiran pel criteri bàsic de buscar la minoració dels efectes que genera l'absentisme.

Article 57.- Registre de jornada.

De conformitat amb el que preveu 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 de la mateixa, 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 el seu defecte, 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 al respecte.

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 tindran dret a consulta directa i podran prendre coneixement d'aquest registre.

Article 58.- Servei de guàrdia 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 reforç.

A aquests efectes s'entendrà per servei de guàrdia i per servei de guàrdia el disposat en els dos números següents.

I.- S'entén per servei de guàrdia 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, sense termini predeterminat per realitzar la prestació de treball corresponent.

Per la seva naturalesa, el servei de guàrdia no es considera com a temps de treball, sent-ho únicament el temps de treball efectiu dedicat a la realització de la prestació de treball requerida. No obstant això, l'adscripció al servei de reforç haurà de tenir una compensació econòmica que es denominarà "servei reforç".

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 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 als efectes de la seva retribució.

A les persones treballadors que prestin serveis de guàrdia se'ls garantirà el descans entre jornades de 12 hores.

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

Article 59 - Calendari

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

Secció 2a Flexibilitat

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o en el seu cas 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 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 esmentats. Aquestes mesures alternatives podran consistir bé en flexibilitat horària, bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors s'esgotin les possibilitats establertes a l'article 61 del present Conveni.

Article 60.-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-lo 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 previstos en la llei. Es podran superar les nou hores de jornada diària, recomanant-se que no se sobrepassin les deu hores diàries, observant-se el descans entre jornades.

Article 61.- Flexibilitat Conjuntural

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i per tal 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, a través de les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

Per a això, les empreses prèvia informació escrita a la Representació Legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, en la qual constarà la causa, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació a les persones individualment afectades. Durant el referit període de preavis es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de la finalització del període de preavis l'empresa notificarà per escrit a les persones afectades la seva decisió que tindrà efectes en la data prevista.

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

En les dues mesures esmentades i per al supòsit que la regularització prevista en cadascuna 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 deu hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per això. Per contra, si el treballador/a tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització Art. 61" amb el salari vigent en el Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària (annex nº 3).

Les esmentades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària:

Consisteix 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.

Així mateix, 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 realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta en el calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborables de la persona afectada.

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

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

Quan en aplicació del present apartat b) s'hagi de treballar en dies establerts en el calendari laboral com de descans o festiu per a la persona afectada, se li abonarà a aquest addicionalment, en el mes en què els treballi, el 50 per cent del valor de l'hora ordinària (annex nº 3) per hora treballada en aquests dies.

Tot el que s' indica en el present article serà d' aplicació, llevat d' acord entre les parts.

Secció 3a Vacances

Article 62.- Vacances

62.1 Les persones compreses en l' àmbit d' aplicació del present Conveni gaudiran anualment d' un total de 30 dies naturals de vacances retribuïdes a l' any, procurant que aquestes comencin en dilluns no festiu, a excepció d' aquelles vacances que s' iniciïn en els dies 1 o 16 de mes, tot l' anterior excepte pacte en contra.

62.2 Les persones contractades a partir de l' 1 de gener de 2007, meritaren els dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir des de l' 1 de gener al 31 de desembre. Per a la resta de persones es mantindrà la meritació d' acord al convingut o segons els usos i costums, llevat de pacte en contra.

62.3 Amb independència del que estableix el paràgraf anterior, les empreses donaran compte a la seva plantilla del pla de vacances previst en la seva organització amb tres mesos d' antelació a la data de gaudi.

62.4 Serà d' aplicació, mentre duri la seva vigència, el que disposa l' article 38.3 paràgraf segon de l' Estatut dels treballadors que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el 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 en els apartats 4, 5 i 7 de l' article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l' esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l' any natural a 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 impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l' any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l' any en què s' hagin originat".

62.5 Els dies de vacances seran retribuïts d' acord amb els conceptes retributius recollits a les taules i annexos del conveni, tenint en compte també aquells altres conceptes de naturalesa salarial. El càlcul es realitzarà tenint en compte la mitjana de les quantitats percebudes en els 11 mesos anteriors a la data de gaudi de les vacances.

62.6 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 63.- 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 en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1r.- Aquesta sol·licitud està concebuda en 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 en 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 intimitat en entorn digital i desconnexió digital

Article 64. 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 el que estableix el 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 hauran de tenir en compte el següent:

A) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l' àmbit laboral.

Les persones treballadores tindran 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 als sols efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir-ne la integritat.

B) Dret a la desconnexió digital en l' àmbit laboral.

Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal 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, en la qual definirà les modalitats d' exercici del dret a la desconnexió. 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 l' ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball.

Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es previstes en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents al mateix. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, els treballadors/es i, en el seu cas, els seus representants legals, sobre aquesta mesura. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes de gravació 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 65.- Permisos especials retribuïts

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a 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 respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

La persona treballadora, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració, d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexos del Conveni, per algun dels motius i durant el temps mínim que a continuació s'exposa:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

a bis) Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies continus o discontinus

b bis) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

b ter) Un dia natural més per acompanyament en els casos de mort de parents fins al primer grau de consanguinitat i afinitat.

En el cas dels apartats b bis) i b ter), si el treballador/a necessita fer un desplaçament a l'efecte, igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'ampliarà fins a un màxim de cinc dies naturals

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1.

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

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

g) Fins a quatre dies per impossibilitat d' accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i iminent, incloses les derivades d' una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l' empresa d' aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l' article 47.6.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

g) (sic) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

h) S' estableix un permís de fins a 20 hores a l' any, per a l' acompanyament de familiars de 1r grau aqueixos de malalties oncològiques, la retribució de les quals serà la mitjana dels últims 3 mesos del salari del treballador sol·licitant.

Per a la seva utilització, i amb aquesta finalitat, la persona treballadora serà responsable d' aportar prèviament autorització del familiar per a la posada en coneixement de l' empresa de la malaltia, així com, la justificació mèdica de l' acompanyament.

i) 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, la causa 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 de gaudi 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-se en temps d'aplicació de la flexibilitat.

j) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en l' Estatut dels Treballadors.

k) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d' absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l' any,

aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Article 66.- Acumulació d'hores per cura del lactant

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix sempre que hi hagi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores per tenir cura del lactant **menor d'un any** fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement de fill/filla, **llevat de pacte entre les parts.**

Aquest dret és extensible a ambdós progenitors, i serà equivalent a **no menys de 15 dies laborables.**

Article 67.- Permís del progenitor diferent de la mare biològica

Per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball, 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 immediatament posterior al part a l'adopció o acolliment, cas en el qual el termini de preavís serà de dos dies naturals.

En el supòsit 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 cas de part abdominal (cesària).

Article 68.- Excedències

68.1 La persona amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any, tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos ni major a cinc anys, llevat d'acord exprés entre les parts per un període inferior. Per acollir-se a una altra excedència voluntària el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

68.2 A partir de la vigència del present Conveni, la treballadora o treballador que demani l'excedència per tenir cura del seu fill/filla podrà sol·licitar la reincorporació a l'empresa, mitjançant escrit formulat un mes abans de finalitzar el gaudi d'aquella, admetent-se-li de forma immediata en el seu lloc de treball, respectant-se-li sempre el grup professional que ostentava amb anterioritat a la gaudida excedència. En el supòsit que ambdós pares treballin a la mateixa empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

68.3 La persona treballadora que tingui al seu càrrec el pare, mare, espòs/a, fills, avis, néts i germans, que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, tindrà dret a demanar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no serà inferior a un any, ni superior a cinc. La reincorporació, si s'escau, s'ha de demanar a la Direcció d'Empresa per escrit, amb un mes d'antelació. En el supòsit que hi hagi dues o més persones de la mateixa família prestant els seus serveis a l'empresa, només un d'ells podrà acollir-se a aquest benefici.

Article 69.- Llicències

A.- En cas extraordinari, degudament acreditat, es podran concedir llicències pel temps que sigui necessari, sense percepció d'havers, amb el descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

En aquelles empreses que el procés productiu ho permeti, les persones amb una antiguitat major de cinc anys, podran sol·licitar llicència sense sou pel límit màxim de dotze mesos (temps sabàtic), quan aquesta tingui com a finalitat el desenvolupament professional i humà del treballador.

B.- El treballador/a pot disposar, amb un preavís de 7 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.

Article 70.- Baixes per malaltia

En els supòsits de baixa per incapacitat temporal per malaltia, cal atènyer-se al 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 sense perjudici dels drets que per altres disposicions legals se li reconeguin, el treballador/a percebrà el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir de quatre dies cada any.

Article 71.- Visites al metge

En el cas que la persona treballadora requereixi assistència a consulta mèdica, es concedirà 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 del treball, el facultatiu/a de medicina general prescriu a l'inici del tractament aquesta consulta i el treballador/a presenta prèviament a la Direcció d'Empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, fins a 16 hores a l'any, de les quals fins a 8 hores anuals podran ser utilitzades per acompanyar els seus fills/filles menors de 12 anys.

Article 72.- Accidents de treball

1. Les empreses complementaran les prestacions que hagin d'abonar per accident de treball, fins al 100% de la base reguladora des del primer dia, en els accidents ocorreguts en el centre de treball, igual que els ocorreguts dins de l'horari d'activitat laboral quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, si com a conseqüència del mateix es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari.

2. A partir de l'1 de gener de 2026, els accidents amb baixa mèdica superior a 4 dies, es complementaran fins al 100% de la base reguladora des del primer dia.

CAPÍTOL VII

Article 73.-Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals:

Per tal 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 els 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.

Així mateix, entenem que la cultura preventiva ha d'assolir en la mesura del possible a la correcta gestió del medi ambient.

Per tot això:

ACORDEN:

Primer:

- Constituir i impulsar la Comissió per a 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.
- Recaptar la col·laboració de personal tècnic quan sigui necessari per a la promoció i el 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, recaptant informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, amb l'objectiu 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 mediar 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 petició de cadascuna de les parts, celebrant-se aquestes, de forma rotativa, a les seus socials de cadascuna de les organitzacions signants de l'Acord; els acords que s'assoleixin es formalitzaran per escrit i s'hauran d'adoptar per acord conjunt d'ambdues parts.

Cadascuna de les parts designarà les persones perquè els representin que en funció de la seva estructura orgànica consideri 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 d'altres, personal tècnic de prevenció i medi ambient (T.P.M.A.), homologats pel "Departament d'Empresa i Treball", i pel Departament de Medi Ambient i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya" que requeriran la formació tècnica mitjana i/o superior necessària, en funció de les matèries requerides; la selecció dels mateixos es realitzarà de comú acord pels integrants de la Comissió en funció de 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 se n'obtinguin, la Comissió podrà disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

Sisè. - Les parts signants del present conveni es comprometen a integrar-se en una Comissió d'àmbit de Catalunya.

Article 74.- Roba de treball i calçat, en casos especials.

74.1 Les empreses afectades pel present Conveni observaran l'obligació de proveir els seus treballadors/es, tant de la roba adequada als treballs que així ho exigeixin, com de les botes o calçat impermeable quan ho disposi la naturalesa de les tasques, així com l'equip personal de seguretat en els casos en què l'ús del mateix resulti obligatori.

74.2 En cas de discrepàncies entre la Direcció d' Empresa i les persones treballadores, pel que fa a l' establert en l' anterior apartat, la Comissió paritària de la interpretació del Conveni tindrà facultat per determinar, segons les circumstàncies concurrents, l' obligació de l' observança dels preceptes legals abans esmentats, sens perjudici de la competència de les jurisdiccions administratives o contencioses.

74.3 Per a les noves contractacions de personal fix que es refereixen a partir de la vigència del present Conveni, les empreses estan obligades a lliurar a cada persona contractada dues granotes de treball, o peça similar, per al seu ús durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.

74.4 No obstant el previst anteriorment, queda convingut que totes les empreses afectades pel present Conveni facilitaran cada any a la seva plantilla, com a mínim, una granota de treball o penyora similar **que, en funció del moment de l' any, llevat de casos especials, serà preferentment d' hivern o d' estiu.**

74.5 El personal està obligat a retornar les peces en ús, en aquell any, quan cessin en el servei de l' empresa que se les va lliurar.

Article 75.- Atur per risc greu i imminent d' accident

D'acord amb el que estableix l'apartat cinquè, paràgraf segon, de l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors i del que disposa l'apartat tercer de l'article 21 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan en el cas a què es refereix l'apartat 1 d'aquest últim article l'empresari/a no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut de les persones treballadores, la representació legal d'aquestes podrà acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l' activitat de les persones treballadores afectades per l' esmentat 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 haurà de ser comunicat immediatament a l' empresa i autoritat laboral, els quals, en 24 hores, hauran d' anul·lar o ratificar la paralització pactada.

Article 76.- Mesures Preventives de caràcter especial

Les persones que treballen en horari nocturn i els qui 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 77.- Coordinació d' Activitats Empresarials

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

La direcció de l' empresa en els centres 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, hauran d'acudir a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'Art. 11 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'Art. 24 de la Llei 31/1995, de P.R.L.

La constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes que tindrà un màxim de 12 persones dels 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 les persones empleades d'aquestes empreses d'entre els delegats/des de Prevenció de les mateixes. Una vegada constituït elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

Article 78.- Investigació d' accidents de treball.

Ocorregut un accident greu o molt greu, la Direcció d'Empresa ho comunicarà sense demora als Delegats/des de Prevenció, que tindran dret a participar des del seu inici en la investigació del mateix, sense perjudici de les competències que les normes estatals i el **Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall, que estiguin vigents**, atorguen als Representants Legals dels Treballadors/es en matèria de prevenció de Riscos Laborals.

Article 79.- Participació en l'elecció i funcionament de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social.

1. La direcció de l' empresa, amb caràcter previ a la contractació de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social, ja sigui per inici de l' activitat o per canvi d' aquella, per a la cobertura de les contingències professionals, ho comunicarà per escrit a la Representació Legal de les Persones Treballadores.

A aquest efecte, l' empresa notificarà a la Representació Legal dels Treballadors la seva intenció, facilitant la informació rellevant sobre les diferents opcions considerades, incloent-hi, com a mínim, el catàleg de serveis, les prestacions addicionals ofertes i els mitjans tècnics i humans de cada entitat.

La Representació Legal de les Persones Treballadores disposarà d' un termini d' una setmana per emetre un informe no vinculant on podrà exposar les seves valoracions i recomanacions. L' empresa haurà d' acusar rebut d' aquest informe i valorar el seu contingut abans de prendre una decisió definitiva, la qual serà comunicada als representants de les persones treballadores.

Si la RLPT, no emetés l' informe no vinculant en el termini anteriorment assenyalat, es donarà per evacuat aquest tràmit.

2. Amb caràcter anual, la Direcció de l'empresa facilitarà als Delegats/des de Prevenció informació necessària perquè en el si del Comitè de Seguretat i Salut es pugui avaluar la gestió de la Mútua.

Fruit d'aquesta avaluació els delegats/des de prevenció podran emetre un informe que pugui incloure, si s'escau, un suggeriment a l'empresa per al

canvi de l'entitat col·laboradora fonamentant les raons per a això, havent de donar resposta a l'esmentat suggeriment.

Article 80.- Riscos Psicosocials.

Es prendran en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la LPRL i l'Art 57. del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall. En virtut d'això i en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, els riscos psicosocials hauran de ser avaluats i, en el seu cas, objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts en el seu origen com els restants riscos. Per a això les empreses utilitzaran el qüestionari d'Avaluació de Riscos Psicosocials en el Treball de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene.

CAPÍTOL VIII

Sortides, Viatges i Dietes

Article 81.- Despeses de viatge, estada i manutenció.

81.1.- Es consideren despeses de viatge, estada i manutenció aquelles que es produeixin amb motiu dels desplaçaments de les persones treballadores per efectuar el seu treball en lloc diferent a l'habitual.

81.2.- A efectes de la compensació d'aquestes despeses es tindrà en consideració el següent, llevat d'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 seu domicili l'allotjament amb esmorzar serà facilitat per l'empresa i a càrrec d'aquesta.

III.- Manutenció.

III.I.- Mitja dieta.

Si el desplaçament s'efectua de tal manera que la persona treballadora només hagi de realitzar 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 tal 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 **17,46€** i de **34,93€** diaris respectivament, per a l'any **2025**.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de **17,98€** i de **35,98€** diaris respectivament, per a l'any **2026**.

L'import de la mitja dieta i de la dieta completa serà de **18,52€** i de **37,05€** diaris respectivament, per a l'any **2027**.

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.

81.3.-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, a mode d'indemnització o abonament suplert, de conformitat amb la legislació fiscal vigent.

CAPÍTOL IX

Prestació per Invalidesa o Mort

Article 82.- Prestació per invalidesa o mort

82.1 Any 2025. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi 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 **39.020,28 €** o **27.229,33 €** respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, el seu vidu/a o drethavents, percebran la quantitat de **34.648,44€**, també, a tant alçat i en una sola vegada.

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

82.2 Any 2026. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi 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 **40.190,89 €** o **28.046,20 €** respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, la seva vídua/o o drethavents, percebran la quantitat de **35.687,89€**, també, a tant alçat i en una sola vegada.

82.3 Any 2027. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es derivi 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 **41.396,62 €** o **28.887,59 €** respectivament, a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevingués la mort del treballador/a accidentat els beneficiaris del mateix, o en el seu defecte, la seva vídua/o o drethavents, percebran la quantitat de **36.758,53€** també, a tant alçat i en una sola vegada.

82.4. Les quantitats previstes en els apartats anteriors per als supòsits d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, únicament seran exigibles en aquells supòsits en què la persona treballadora en els deu dies naturals posteriors a la recepció de la resolució de l'INSS extingeixi el contracte de treball.

82.5 Les empreses continuaran 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 aquella fos desfavorable per al treballador/a i aquest recorregués a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la primera instància de la jurisdicció laboral, per tal que, en cas de defunció en aquest interval de temps, els familiars del treballador mort puguin percebre la quantitat assegurada.

CAPÍTOL X

Drets Sindicals

Article 83. - Drets sindicals de les persones treballadores.

83.1 Drets sindicals de les persones treballadores.

83.1.1 Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

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

83.1.2 La persona treballadora afiliada a una central sindical podrà demanar per escrit a la seva empresa que aquesta li descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota mensual, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi a la qual hagi de ser transferida l'esmentada quantitat. Llevat d'indicació en contrari en formalitzar la petició, les empreses efectuaran les detraccions durant períodes d'un any.

83.1.3 Les persones treballadores que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-se establir, per acord, limitacions al gaudi dels mateixos 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, havent de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

També podran acollir-se al disposat en aquest apartat les persones treballadores que ostentin el càrrec de secretari/a general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. En el supòsit que coincideixin diverses persones treballadores en la mateixa empresa, que ostentin els esmentats càrrecs, solament podrà gaudir d'aquest dret un d'ells.

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, prèvia comunicació a l'empresari/a, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

83.1.4 A les assemblees de les persones treballadores celebrades als locals de l'empresa hi podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors.

83.2 De les seccions sindicals i dels delegats/des de les mateixes.

83.2.1 Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

a) L'empresa els facilitarà un tauler d'anuncis situat a l'interior d'aquella i de fàcil accés a les persones treballadores, a fi de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar al sindicat i als treballadors en general.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació corresponent.

c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 persones treballadores.

83.2.2 En aquelles empreses o centres de treball que ocupin a més de 250 persones treballadores, les seccions sindicals estaran representades per delegats/des sindicals elegits per i entre els seus afiliats/des a l'empresa o centre de treball, els quals gaudiran d'identiques garanties que les establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa.

83.2.3 El nombre de delegats/des sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en les eleccions al Comitè d'empresa es determinarà segons la següent escala:

De 250 a 750 persones treballadores: un.

De 751 a 2.000 persones treballadores: dues.

De 2.001 a 5.000 persones treballadores: tres.

De 5.001 en endavant: quatre.

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

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

a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i als afiliats del mateix 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 vot però sense veu.

c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar secret professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.

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 les persones treballadores en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de les persones treballadores quan revesteixi caràcter col·lectiu, així com la implantació o revisió de sistemes d'organització de treball.

83.2.5 En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o Representació Legal dels Treballadors/es, acordaran 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 praxi, l'establiment de connexió externa (per a internet, intranet, correu electrònic), des del local utilitzat per les mateixes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la qual cosa es pot facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

83.3 Dels comitès d'empresa i dels delegats de personal:

Cal atènyer-se al que disposa el títol II de l'Estatut dels treballadors, i molt especialment al que preveu el seu article 64.

83.4 Facultats complementàries.

A més, s'estableix expressament el següent:

a) En matèria de Seguretat Social cal atènyer-se al que disposa l'article i l'article de l'Estatut dels treballadors, així com l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social. 62.2 64.7.a)

b) La representació legal de les persones treballadores podran acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals nominalment en favor d'un o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense ultrapassar el màxim total legal o convencional.

Acordada l'acumulació i per a la seva validesa, prèviament a la seva posada en pràctica, haurà de ser comunicada per escrit a la direcció de l'empresa, pel sindicat, o en el seu nom la secció sindical corresponent. Aquelles empreses que ja tinguessin pactada aquesta acumulació, es respectaran els termes de la mateixa.

c) Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

d) Per als qui percebin retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps establert legalment, serà abonada 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 va ser convocat. Per a aquells que perceben retribució setmanal, la mitjana s'obindrà amb les percepcions del període comprès en les quatre setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

e) L' absència haurà de comunicar-se pel treballador amb l' antelació suficient a l' empresa, i el propi treballador haurà de lliurar el corresponent justificant de l' absència produïda en reincorporar-se al seu lloc de treball.

f) Sense ultrapassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal, a fi de preveure l' assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

CAPÍTOL XI

Bilingüisme

Article 84.- Bilingüisme

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

CAPÍTOL XII

Règim Disciplinari

Article 85.- Norma general

En matèria general de faltes i sancions cal atènyer-se al que disposa el Capítol XII del **Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall** adjuntat com a annex número 11 al text del conveni; en l' Estatut dels treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XIII

Dret Supletori

Article 86. - Prelació de normes i Dret supletori

En tot el que no preveu aquest Conveni, regeixen el **Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall**, i en el seu cas 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 altres disposicions generals.

Article 87.- Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d' índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l' esmentat tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts als articles 63 i 156 Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

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

CAPÍTOL XIV Política d' Igualtat

Article 88.- Actuacions en matèria d' igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que cal establir criteris d'actuació per 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 el mateix, sent els seus aspectes més rellevants els següents:

- **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.

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

A aquests efectes es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de forma 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' una banda, per la representació de l' empresa i, d' altra banda, 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 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 a l' empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

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

- 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 estableix 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 assolir a 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 encerten.
- 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.
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre 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 89.- Eines per a l' elaboració de Plans d' Igualtat.

1. Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni que, de conformitat amb la legislació vigent, estiguin obligades a elaborar un Pla d'Igualtat i comptin amb Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT), utilitzaran amb caràcter preferent les eines i guies tècniques proporcionades pel Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat per a l'elaboració del diagnòstic de situació (inclosa l'auditoria retributiva i la valoració de llocs de treball) i el disseny d' aquest Pla.
2. No obstant això, el que disposa l' apartat anterior, aquelles empreses que, en el moment d' iniciar el procés, ja haguessin constituït la comissió negociadora del Pla d' Igualtat o tinguessin implementats sistemes propis de valoració de llocs de treball que, per la seva metodologia, no s' adequin a les eines ministerials, podran utilitzar aquests sistemes. En tal cas, l'empresa haurà de justificar motivadament aquesta decisió davant la RLT i, en tot cas, facilitarà a aquesta tota la informació i documentació necessària per a la correcta realització del diagnòstic i la posterior negociació del Pla, garantint el ple compliment de l'establert en l'Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

3. Per a aquelles empreses que, per manca de RLPT, hagin de constituir la comissió negociadora amb els sindicats més representatius del sector, no serà exigible l'obligació d'utilitzar les eines ministerials esmentades a l'apartat 1 del present article.

Article 90.- Víctimes de Violència de Gènere

A més del que estableix el **Conveni estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall**, les empreses i les persones treballadores, afectades per aquest conveni manifesten que la violència de gènere comprèn tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars de 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 precisa de profunds canvis socials i d'actuacions integrals en diferents àmbits, incloent-hi l'àmbit laboral.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere l'hauran de tenir acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i comunicar-ho de forma fefaent a la direcció de l'empresa.

Per fer efectiva la seva protecció i el seu dret a l'assistència social integral, en les empreses i de manera negociada amb la Representació Legal de les persones treballadores, s'acordarà un Protocol d'actuació i de mesures per a l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere, essent d'aplicació com a mínim, les següents:

- a) **Flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida.**
- b) **Ampliació del període de reserva del lloc de treball en cas d'excedència per aquest motiu, en els termes que s'acordin amb l'empresa.**
- c) **Possibilitat d'elecció preferent del torn de treball.**

CAPÍTOL XV Formació

Article 91.-Formació.

Les organitzacions signants del present Conveni 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, alhora que el seu lligam amb el sistema nacional de qualificacions.

Cal fer de la formació un instrument participatiu, elaborant estudis o anàlisi de la situació del sector alhora que s'assumeix el compromís de:

- 1.- **Estendre la formació de qualitat a totes les empreses especialment a les PIMES, comptant amb la Representació legal de las 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 de formació reglada en concepte de pràctiques.

4.- Impulsar iniciatives i promoure els processos que millorin la qualificació, formació i promoció de les persones treballadores.

En matèria de prevenció de Risc 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 vinguessin percebent una quantitat en concepte de complement per "menyscapte de diners" quedarà consolidada i no podran ser compensada ni absorbida, sent revaloritzada anualment amb l' increment del Conveni.

Disposició Transitòria 2a- Compensació i absorció

Durant la vigència d'aquest Conveni, **per als anys 2025, 2026 i 2027**, no operarà la compensació i/o absorció.

Sense perjudici que, totes les quantitats abonades, en concepte de "a compte conveni" van a compte de les quantitats que corresponguin per increments o quanties que s'especifiquen en Taules Salarials amb efectes des de l'1 de gener de 2025.

Disposició Transitòria 3a.- S' estableix una clàusula de garantia salarial del 100 %e la diferència existent entre el sumatori de les inflacions a 31 de desembre (d'anys 2025, 2026 i 2027) 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 2028 i sense efectes retroactius. Aquesta clàusula de garantia salarial és de naturalesa transitòria per al conveni 2025-2027. d

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional 1a: A efectes d' estructurar els conceptes retributius en nòmina i per donar cert ordre a la mateixa i mantenir l' estructura i els imports salarials de les taules del conveni, es recomana mantenir els conceptes retributius regulats en les taules i annexos salarials del mateix 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 als conceptes retributius regulats en les taules i annexos salarials del conveni.

Disposició Addicional 2a: Les empreses que a l'entrada en vigor de l'article 58 Servei de guàrdia i guàrdia, d'inicial regulació en el present conveni, tinguin establert un servei de guàrdia o guàrdia, es regiran pels pactes o acords que tinguin establerts .

Disposició Addicional 3a: El present Conveni té efectes des del dia 1 de gener de 2025, sent exigible immediatament des de la seva signatura i publicació definitiva en 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 del present conveni, es ratifiquen en l' 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 del present conveni volen deixar constància de l' obligació que tenen les empreses de 50 o més persones treballadores que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones amb diversitat funcional. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar la plantilla a persones amb diversitat funcional, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte. De conformitat amb la legislació vigent, són les següents:

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

b).- Celebració d' 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).- Realització de donacions i d' 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' aquests treballadors.

d).- Constitució d' un enclavament laboral, prèvia subscripció del corresponent contracte amb un centre especial de treball.

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

- Reial Decret 364/2005, establiment de les mesures alternatives.
- Ordre de 24 de juliol de 2000, regulació del procediment administratiu referent a les mesures alternatives.
- Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, regulació dels enclavaments laborals.

- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual 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 la Representació Legal dels Treballadors/es de l'opció adoptada

Pacte Complementari 4t. Prevenció de situacions d' Assetjament i Protocol d' actuació en l' entorn laboral

La direcció de l' empresa manifesta el seu compromís amb la prevenció i actuació davant les conductes que puguin suposar assetjament sexual, per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual en qualsevol de les seves manifestacions, i informaran de l' aplicació d' aquest protocol a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d' altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

L' obligació d' observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la persona presumptament agressora, quedés fora del poder de direcció de l' empresa, i la direcció de l' empresa no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s' adreçarà a l' empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s' escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d' aplicació a les situacions d' assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i després de conductes contra la llibertat sexual que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o cibernet assetjament);
- e) en l' allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

1. Identificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual

L' assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora. L' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

Assetjament sexual: Constitueix 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 crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

A títol d' exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d' assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

- **Conductes verbals:** insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l' activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats; bromes o comentaris sobre l' aparença sexual.
- **Conductes no verbals:** Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d' objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- **Comportaments físics:** Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.
- **Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual:** Forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.
- **Assetjament sexual ambiental:** Generar un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d' actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Assetjament per raó de sexe: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d' assetjament per raó de sexe: A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-sede manera reiterada.

- **Atacs amb mesures organitzatives:** jutjar l' compliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats; posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; negar o ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies; assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda; ordres contradictòries o impossibles de complir; robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar

arxius de l' ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc; amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada; manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona; negació o dificultats per a l' accés a permisos, cursos, activitats, etc.

- **Actuacions que pretenen aïllar la seva destinatària:** Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament); ignorar la presència de la persona; no dirigir la paraula a la persona o restringir a companyes/us la possibilitat de parlar amb la persona; no permetre que la persona s'expressi; eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc).
- **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:** Amenaces i agressions físiques, verbals, crits i/o insults; provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment; ocasionar intencionalment despeses per perjudicar la persona; ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences; exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.
- **Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional:** Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric; burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.

2. Procediment d'actuació - Inici del procediment

Per iniciar el procediment, es presentarà una denúncia o reclamació davant qualsevol dels membres de la comissió instructora, que s' encarregarà de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se.

La comissió instructora estarà formada de forma paritària per dues persones en representació de l' empresa i dues persones de la RLPT, en aquelles empreses en les quals existeixi. Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d' aquest procediment, les persones que siguin membres d' aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s' hauran d' abstenir d' actuar. En cas que, malgrat l' existència d' aquestes causes, no es produís l' abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l' esmentada persona o persones de la comissió.

Addicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar, si fos imprescindible, la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Un cop rebuda la denúncia, la comissió instructora es reunirà en un màxim de 3 dies laborables per donar inici al procediment. En el si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament s'habilitarà compte de correu electrònic a la qual només tindran accés les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciés indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció de l'empresa l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent, de la mateixa, al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per la representació legal i/o sindical de les persones treballadores o una altra persona de la seva confiança (professional), qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delictes, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada que no es pot apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

Si, tot i no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió instructora instarà igualment la direcció de l'empresa a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

El procediment serà àgil, eficaç, i protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, en el seu cas, al/la denunciante, els quals en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Aquest procés no podrà tenir una durada superior a deu dies, llevat que per la seva complexitat, per acord de la comissió instructora, es pugui ampliar a cinc dies més.

3. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de l'empresa, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables, que es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de l'empresa procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació.

La direcció de l'empresa adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada

- quan hagi romàs en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de les violències sexuals, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

4. Seguiment:

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delictes, l'empresa hagi adoptat mesures cautelars i hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

En aquelles empreses on existeixi un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, aquest mantindrà la seva vigència pel període pactat. Una vegada vençut aquest termini, cal atènyer-se al que estableix aquest pacte complementari.

Pacte Complementari 5è. Protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial decret que desenvolupa l'article 15 de la Llei 4/2023 i estipula l'àmbit i les mesures que cal traslladar a la negociació col·lectiva.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el seu si. En aquest cas, l'empresa farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Àmbit d'aplicació i vigència:

Aquestes mesures s'aplicaran a totes aquelles empreses compreses en l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que comptin amb més de cinquanta persones treballadores en la seva plantilla. Les empreses que, a la data d'entrada en vigor del present conveni, comptin amb protocols, plans o mesures en aquesta matèria, mantindran la seva vigència, sempre que s'adeqüin a la legislació aplicable.

Aquest protocol serà d'aplicació directa a les persones que treballen a les empreses, independentment del vincle jurídic que els uneixi a elles, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de les empreses, i a qualsevol altre personal que pugués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb aquesta.

El protocol serà d'aplicació quan es produeixin situacions de discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, en el marc de les seves comunicacions i, també, en les que es realitzin a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament). Inclourà, així mateix, els successos que es produeixin en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball; en l'allotjament proporcionat per l'entitat ocupadora en cas de desplaçaments de la persona treballadora relacionats amb el seu lloc de treball i responsabilitats.

Aquest protocol tindrà una vigència màxima de quatre anys i s'haurà de renovar passat aquest temps. Se seguirà aplicant fins que no n'hi hagi un de nou que el substitueixi.

Principis rectors i garanties del procediment:

- Principi de respecte a la dignitat personal: Les actuacions guardaran la discreció necessària encaminada a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades, i el màxim respecte a totes les persones implicades.
- Principi de confidencialitat i sigil: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol, que han de guardar el corresponent sigil, confidencialitat i reserva per vetllar per la intimitat i dignitat de les persones afectades, amb l'obligació de no divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, estiguin en procés d'investigació o ja tancades.
- Principi de diligència i celeritat: Tot el procediment s'ha de completar sense demores indegudes en el menor temps possible, respectant les garanties adequades per a totes les parts.
- Contradicció: El procediment garantirà, en tot el procés, una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: Si la discriminació o l'assetjament realitzat s'haguessin concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, s'ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.
- Prohibició de represàlies: Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en la comunicació o denúncia d'una situació de discriminació o assetjament i en les successives fases del procediment.

Comissió d' atenció a la discriminació i assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

- **Composició:** La comissió d' atenció a la discriminació i assetjament, en endavant comissió instructora, estarà formada de manera paritària per un màxim de quatre persones titulars, dues per l' empresa i dues per la representació legal de les persones treballadores, i dos suplents, un per cada part.

Formació: Serà imprescindible per formar part de la comissió instructora (titulars o suplents) posseir o rebre formació en prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere

Incompatibilitats: En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/da) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/da en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora quedarà automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i serà substituïda per la persona suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas. La incompatibilitat d' una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret, pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

Funcions de la comissió:

1. Rebre totes les denúncies d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d' acord amb el que estableix aquest protocol.
3. Recomanar i gestionar amb el departament de personal les mesures cautelars que s' estimi convenients.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d' assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre els agreujants possibles o atenuants i, si s' escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l' àmbit de l' empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere.
6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
7. Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

Mesures cautelars

En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la comissió instructora pot sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc,

mobilitat funcional o geogràfica...) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s'ha de facilitar que aquest trasllat es realitzi de la manera més ràpida possible.

Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació de la denúncia i assessorament: Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i canals que s'hagin determinat prèviament per la comissió són:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere;
- Qui tingui coneixement d'una conducta d'assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques.

En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o posteriorment a petició de la comissió.

Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la comissió podrà emprendre actuacions d'ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures adreçades a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l'assessorament de persones expertes.

Fase 2. Investigació: La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o dels mitjans de prova que es determinin, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol. L'informe haurà d'incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en el cas que n'hi hagi.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'empresa.

El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució: En aquesta fase s'aplicaran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l' existència d' una situació de discriminació o assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, s' instarà la incoació d' un expedient sancionador a la direcció. Es demanarà l' adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la comissió podrà proposar l' adopció de les mesures addicionals següents:

- Modificació d' aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la seva recuperació.

Si no hi ha evidències de l' existència d' una situació d' assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència en l' expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment: La direcció, mantindrà un seguiment periòdic de l' aplicació de les mesures correctores, donant trasllat a la comissió amb la periodicitat que s' acordi per la RLPT.

Mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Primer. Clàusules d' igualtat de tracte i no discriminació

L' empresa assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

Segon. Accés a l' ocupació

S'utilitzarà un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, utilitzant currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, actituds, habilitats i/o competències requerides per als diferents llocs de treball.

Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.

Tercer. Classificació i promoció professional

Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d' altres la qualificació i la capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d' ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d' edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; afiliació sindical; condició social o llengua.

Les persones treballadores tindran igualtat d' oportunitats per poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; origen

racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; d'edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

Quart. Formació, sensibilització i llenguatge

L'empresa, en col·laboració amb la Representació Legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, planificarà una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims establerts en el RD 1026/2024.

Les empreses garantiran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Cinquè. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives

Les empreses garantiran la protecció contra comportaments LGTB fòbics a través dels protocols davant l'assetjament i la violència en el treball per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

Bany i vestidors

Quan escaigui, l'empresa haurà de disposar de cabines i dutxes individuals en ambdós vestidors per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgin.

Sisè. Permisos i beneficis socials

L'empresa garantirà que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.

Setè. Règim disciplinari (Subjecte al Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall)

Règim de faltes.

Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus.

Manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBI.

Faltes greus.

La inacció d'una persona responsable d'actuar davant d'una falta considerada com a lleu.

Acudits; burles que ridiculin el sexe; l'origen racial o ètnic; la religió o conviccions; la discapacitat; l'edat; l'orientació sexual; l'expressió i/o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Tindran caràcter de falta greu tota falta lleu que, a més:

1. Reiteri en el temps el fet punible.
2. Prolongui els seus efectes en el temps més d'un mes.
3. Perjudiqui o dificulti l'ascens o la promoció professional de la persona agredida.

4. La persona agressora abusi d'una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.

Faltes molt greus:

Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de forma reiterada integrants del col·lectiu LGTBI, o els seus familiars i persones al·legades.

Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball als membres del col·lectiu LGTBI, o als seus familiars i persones al·legades.

La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.

La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores o en l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones al·legades.

Divulgació d'imatges, vídeos o missatges que continguin contingut LGTBI fòbic o que atemptin contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes es duguessin a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actués davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considerarà una circumstància agreujant.

Règim de sancions. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present conveni. Totes les faltes anteriorment esmentades seran posades en coneixement de la RLPT.

Pacte Complementari 6è: Jubilació Forçosa

Les parts signants del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, a fi d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació, acorden incloure com a pacte complementari 6è, 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 a la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

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 tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

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

Tot això, de conformitat amb la legislació social vigent.

=====

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 general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Així mateix, i atès que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es prendran com una de les referències 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 per a 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 desenvolupin els treballadors i treballadores.

1.3.-En el 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 suposarà que s' exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

1.4.-Dins de cada empresa, d' acord amb els seus propis sistemes d' organització, podrà haver-hi les divisions funcionals que s' estimin convenients o necessàries, depenent de la seva grandària 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 dins d' un mateix grup professional. Els criteris de definició dels grups professionals i divisions funcionals s' acomodaran a regles comunes per a tots els treballadors, garantint l' absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. La polivalència s' establirà tenint en compte les competències necessàries per desenvolupar les noves funcions, de tal sort que, si les persones treballadores afectades no posseeixen aquestes competències, s' estableixi un període continuat de formació que assegurï l' assumptió de les mateixes, previ al procés d' assignació a les noves ocupacions, o en paral·lel al desenvolupament de la nova ocupació.

Tots els treballadors i 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 signatura d' aquest Acord, que s' esmenten en cadascun 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 mitjanes, 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 economicocomptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comportin 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, al seu torn, 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'aquests 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'ha de tenir present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en la qual es desenvolupi la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

A. Coneixements.

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

B. Iniciativa.

Factor per a la valoració del qual s'haurà 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 a la valoració del qual s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.

D. Responsabilitat.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'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 a 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 quals s'exerceix el comandament.

F. Complexitat

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

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 esmentats convenis així ho decideixen,

podran negociar en els relatiu a la classificació professional el que als seus interessos convingui, tenint com a referència el present Acord.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

GRUP PROFESSIONAL 1.-

Criteris Generals. - Els treballadors/es pertanyents 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 o 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 número 1 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

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 mitjanes.

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 jurídic - 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 implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

7.-Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d' una empresa de dimensió mitjana o empreses de petita dimensió, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.

8.-Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents a 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 mitjà o grau coneixements equivalents equiparats per l' empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. 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 número 2 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el número 1 de cara a cobrir als Titulats superiors D' ENTRADA.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

Titulats Superiors D' ENTRADA
A.T.S., D.U.E o Graduat en Infermeria
Arquitectes Tècnics (Aparelladors)
Ajudants d' Enginyeria i Arquitectura.
Enginyers Tècnics (Perits)
Titulats Grau mitjà.
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 suposen la responsabilitat d' ordenar, coordinar i supervisar l' execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d' elles, quan les dimensions de l' empresa aconsellin les agrupacions.

2.-Tasques d' alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjana 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. DUE o Graduat en Infermeria, realitzant cures, portant el control de baixes d' I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d' accidents, etc.

4.-Activitats de Graduat Social consistents en funcions d' organització, control, assessorament o comandament en ordre a l' admissió, classificació, acoblament, 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 mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem nº 3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

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, paleta, fusteria, electricitat, etc.)

2.-Tasques tècniques de codificació de programes d' ordinador 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 impliquin la responsabilitat d' un torn o d' una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors 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 a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs en base al pla comptable de l'empresa

7.-Tasques tècniques consistents a 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 dades facilitades per un comandament superior.

8.-Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.

9.-Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra 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 de prompta 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 exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats

Delineants de 1a

Tècnics en general

Operaris:

Encarregats

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 a establir, en base a documents comptables, una part de la comptabilitat.
- 3.-Tasques d' anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d' anàlisi.
- 4.-Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d' informació rebuda i realitzant els tempteigs necessaris alhora 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 aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d' aprovisionament 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 triant el programa adequat, 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 capdavant d'un conjunt d'operaris/es que realitzen les tasques auxiliars en la línia principal de producció, abastint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
- 14.-Exercir comandament directe al capdavant d' un conjunt d' operaris dins d' una fase intermèdia 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, en base a 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 l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de Tècnic Auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

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, 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 tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, 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 l'efecte de 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, calcs o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.
- 12.- Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es en treball 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 en base a normes fixades, reflectint en parts o a través de plantilles els resultats de la inspecció.
- 14.-Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgast d'estris, defectes, anormalitats, etc., reflectit en parts o a través de plantilles, totes les dades segons codi a l'efecte.
- 15.-Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les prenguessin directament en base a normes generalment precises.
16. Tasques de localització d'avaries, 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 a la pròpia seguretat o per a 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 a la pròpia seguretat o per a la seguretat d'altres.

GRUP PROFESSIONAL 6.-

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

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

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 exigeixin regulació i posada a punt o maneig de quadres, indicadors i panells no automàtics.
- 2.-Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, 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 presa i preparació de mostres per a anàlisi.

9.-Tasques d'ajust de sèries d' aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.

10.-Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe 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 a aquests patrons.

11.-Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).

12.- Realitzar treballs en màquines de producció en base a instruccions simples i/o croquis senzills.

13.-Realitzar treballs de tall, escalfament, rebabat i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.

14.-Tasques de transport i paletització 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 es pot combinar aquesta activitat amb altres activitats connexes.

18.-Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, empentrius, grues pont, grues de pòrtic, carretons 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 incloses aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin 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 nº 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 requereixin 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 que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
- 6.-Tasques de tipus manual que comporten l' aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l' utilatge 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'ajuda en màquines - vehicles.

Observacions a la CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

- 1.-Titulats Superiors D'ENTRADA: Agrupa Titulats Superiors i Llicenciats en general, D'ENTRADA, que independentment del tipus de contracte formalitzat (Fix, en Pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia en empreses, sent necessari un període d'adaptació per complir els Criteris Generals requerits per a la seva classificació en el GRUP PROFESSIONAL 1.
- 2.-Categories del personal de DICS I MOLLS.- El personal classificat per l'antiga ordenança en el Subgrup de Tècnics de Dics i Molls, com són el cas dels Bussos, Homes -Rana, etc. quedaria enquadrats en el Grup Professional 5è de l'actual Classificació Professional.
- 3.-Es facilita dins de la descripció de cada Grup Professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels números de la Tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels quals, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors i treballadores incloses en l' esmentat Grup.

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

ANNEX N° 15

Règim Disciplinari

Segons el que estableixen els Arts. 62 al 67 del Conveni Col·lectiu Estatal de la Indústria, les noves tecnologies i els Serveis del Sector del Metall

Art. 62.- Criteris generals

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix 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 donarà compte als representants legals dels treballadors i, si s'escau, a la representació sindical quan afecti els seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.
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 en atenció 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, dins dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al previst en la legislació vigent.
7. En els casos d'assetjament i d'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 del treball, de fins a tres ocasions en un període d' un mes.
- b) La inassistència injustificada d' un dia al treball en el període d' un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents, la inassistència al treball, 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 quals se' n fos responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l' empresa.

g) Discutir de forma inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins 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 degut 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 depengui, orgànicament 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 de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

l) L' embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.

n) L' incompliment de les obligacions previstes a l' article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de plantilla o terceres persones.

Art. 64.- Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l' entrada o a la sortida de la feina en més de tres ocasions en el període d' un mes.

b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, durant el període d' un mes. N'hi haurà prou amb una sola falta a la feina, quan aquesta afectés el relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o a la Seguretat Social.

d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps emprat en aquesta utilització pugui inferir-se una deixada o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d' ús d' aquests mitjans informàtics.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasiona un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.

f) La falta de netedat personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagi hagut 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 depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S' exceptuaran aquells casos en què impliqui, per a qui la rep, un risc per a la vida o la salut, o bé, sigui degut a un abús d' autoritat.

i) La negligència, o imprudència, en el treball que afecti la seva bona marxa, sempre que d' això no se' n 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 treballs particulars, durant la jornada de treball, així com l' ocupació 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 la comissió de falta lleu (exclosa la manca de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent 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, de 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 tot i ser 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 les persones.

n) L' incompliment de les obligacions previstes a 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 dels treballadors.

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 no justificada al treball durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en un període d' un mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de treball com a l' empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l' empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/a per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.

e) L'abandonament 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 causar perjudicis greus a l' empresa.

j) La negligència, o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que d' això 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 hi hagi hagut sanció.

l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que comporti risc per a la vida o la salut d'aquest, o bé sigui degut a abús d'autoritat.

m) 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 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 hi concorrin.

n) Assetjament moral: s' entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d' una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s' intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma 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 hi concorrin.

o) L' assetjament per raó d' origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent per 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 a l' article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que d' aquest incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.

q) L' abús d' autoritat: tindran aquesta consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de comandament o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per a **la persona treballadora**.

Art. 66.- Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a) Per faltes lleus

- Amonestació per escrit

b) Per faltes greus

- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de dos a vint dies

c) Per faltes molt greus

- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies
- Acomiadament

Art. 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 què l' empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d' haver-se comès.

=====

ANNEX N° 16

ACTIVITATS ECONÒMIQUES DE LA INDÚSTRIA I ELS SERVEIS DEL METALL (CNAES) Segons el que estableix l'annex número 1 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall

09.10 Activitats de suport 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 ferroalejacions

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 perfils en fred per conformació amb plegament

24.34 Trefilat en fred

24.41 Producció de metalls preciosos

24.42 Producció d' alumini

24.43 Producció de plom, zenc i estany

24.44 Producció de coure

24.45 Producció d' altres metalls no fèrria

24.46 Processament de combustibles nuclears

24.51 Fondició de ferro

24.52 Fondició d' acer

24.53 Fondició de metalls lleugers

24.54 Fondició d' altres metalls no fèrria

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 calefacció 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·lúrgia 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 ferramenta

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 tornilleria

25.99 Fabricació d' altres productes metàl·lics n.c.o.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 d' equips de radiació, electromèdics i electroterapèutics
- 26.70 Fabricació d' instruments d' òptica i equip fotogràfic
- 26.80 Fabricació de suports magnètics i òptics*
* Només *"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 làmpades i aparells elèctrics d' enllumenat
- 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 i ciclomotors
- 28.12 Fabricació d' equips de transmissió hidràulica i pneumàtica
- 28.13 Fabricació d' altres bombes i compressors
- 28.14 Fabricació d' una altra aixetes i vàlvules
- 28.15 Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió
- 28.21 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' una altra maquinària d' ús general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricació de maquinària agrària i forestal
- 28.41 Fabricació de màquines eina per 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' una altra maquinària per a usos específics n.c.o.p.
- 29.10 Fabricació de vehicles de 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.o.p.
- 31.01 Fabricació de mobles d' oficina i d' establiments comercials*

* *Aquells casos en què 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 a 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 què els productes siguin de metall.

32.30 Fabricació d' articles d' esport*

* *Aquells casos en què els productes siguin de metall.*

32.40 Fabricació de jocs i joguines*

* *Aquells casos en què els productes siguin de metall.*

32.50 Fabricació d' instruments i subministraments mèdics i odontològics

32.91 Fabricació d' escodines, brotxes i raspalls*

* *Aquells productes que siguin de metall.*

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

* Aquells casos en què 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 vagonets de ferrocarril i la trituració de residus de metall, com 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 quitamiedos, senyals de trànsit i similars"*

42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i subterrànies*

* *"En aquells casos en què l'assemblatge, instal·lació o muntatge dels rails o accessoris, el 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 muntatge la realitza l'empresa que fabrica aquestes estructures."*

42.21 Construcció de xarxes per a fluids*

* *"Aquells casos en què 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 què 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.o.p. *

* *"Aquells casos de "construcció d'instal·lacions industrials, com refineries o plantes químiques, excepte edificis."*

43.21 Instal·lacions elèctriques

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*

* *"Només la instal·lació de fusteria metàl·lica."*

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

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

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 oferir comunicacions punt a punt a través de línies terrestres, microones o una barreja de línies terrestres 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 què el servei de suport 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 reparació i 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 Assaigs i anàlisis tècniques*

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

* *Només la neteja de maquinària industrial.*

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

* *Aquells casos en què 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 què aquests productes siguin de metall.*

Transcrivim el contingut complet de l'Art. 2 de l'AMBIT FUNCIONAL del IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (CEM), (B.O.E. 12 de gener de 2022).

Article 2 - Àmbit Funcional:

«L'àmbit funcional del sector del metall comprèn 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, emmagatzematge 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 assaigs. La fabricació, muntatge i/o manteniment i reparació de les plantes i instal·lacions de generació d'energies renovables, de les petrolíferes, de gas, detractament 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 fil 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 tot tipus; instal·lacions d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció; i de fabricació, instal·lació i muntatge de sistemes de seguretat (antirobabos 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, calorifugat, 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; làmpades 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 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 aquests serveis, així com la neteja de maquinària industrial.

De la mateixa manera, comprèn 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·lúrgica i de fabricació d'envasos metàl·lics i boteri, 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, essent d'aplicació el mateix als treballadors que realitzin aquestes activitats.

Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector de forma 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 s'hauran d'aplicar a les persones treballadores afectades les condicions establertes en aquest conveni, sense perjudici de les que es regulin en els convenis col·lectives d'àmbit inferior que els siguin d'aplicació 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 als treballadors 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 l'esmentat Annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, essent 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.»