

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN

EMO/1982/2011, de 21 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del XVIII Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria metalgráfica de Cataluña 2010-2013 (código de convenio núm. 7900285).

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria metalgráfica de Cataluña 2010-2013, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Unión Metalúrgica de Cataluña (UMC) y por la parte social por los representantes de Federación de Industria de CCOO de Cataluña y la Federación del Metal, Construcción y Afines de Industria de UGT de Cataluña, el 12 de abril de 2011 y el 18 de julio de 2011, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico de las administraciones públicas de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del XVIII Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria metalgráfica de Cataluña 2010-2013 (código de convenio núm. 7900285) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 21 de julio de 2011

RAMÓN BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relaciones Laborales
y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

XVIII CONVENIO

colectivo de trabajo para la industria metalgráfica de Cataluña (2010–2013)

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1

Obligatoriedad

1.1 El presente Convenio colectivo negociado por Unión Metalúrgica de Cataluña (UMC), y, por la Federación de Industria de Cataluña de CCOO, y por La Federación Nacional de Industria MCA-UGT de Catalunya, obliga a las empresas y trabajadores del sector por lo que sus contenidos obligacional y normativo serán de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

1.2 Vigente el Convenio, su contenido no podrá ser alterado por las partes ni afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo acuerdo expreso en contrario alcanzado en el seno de su Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 2

Vinculación a la totalidad

2.1 Este Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal – cara a su aplicación práctica – deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas, y

2.2 Si como consecuencia de impugnación judicial se adoptasen por la Jurisdicción Social medidas tales como la supresión o modificación de cualquiera de las cláusulas del Convenio, éste quedaría automáticamente sin efectividad jurídica práctica, debiendo procederse a la reconsideración global de su contenido.

Artículo 3

Compensación y absorción

3.1 Las condiciones existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio –cualesquiera que fuesen su naturaleza, origen o denominación – serán absolutamente compensables, hasta donde alcance, con las pactadas en éste.

Excepcionalmente, no podrán ser objeto de compensación las condiciones económicas que traigan su causa de una transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas anteriores o que retribuyan una prestación concreta y específica que el trabajador tenga necesariamente que realizar para percibir las.

Excepcionalmente también, se mantendrán congeladas –en su importe equivalente en euros– las mejoras económicas voluntariamente abonadas por las empresas hasta el 31 de diciembre de 1994 sobre las retribuciones del Xº Convenio, salvo que otra cosa se hubiera indicado –respecto de cualquiera de ellas– en el articulado de los Convenios posteriores, y

3.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando –consideradas en su totalidad y en cómputo anual– superen el nivel global del Convenio, quedando en otro caso absorbidas por las condiciones acordadas en éste.

Artículo 4

Garantía personal

4.1 Se respetarán, en cualquier caso, las situaciones personales consolidadas que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipulaciones del Convenio, manteniéndose esta garantía a título exclusivamente individual, y

4.2 Este compromiso deberá entenderse, en todo caso, sin perjuicio de la efectividad de las derogaciones o modificaciones introducidas por el Convenio en el marco normativo anterior.

Artículo 5

Derecho supletorio

5.1 En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los trabajadores, el texto de la derogada Ordenanza Laboral para la industria metalgráfica y demás disposiciones generales.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbitos de aplicación

Artículo 6

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo radicados en la comunidad autónoma de Cataluña, salvo que cuenten con Convenio colectivo propio o de empresa.

Artículo 7

Ámbito funcional

7.1 Se hallan incluidas en el ámbito de este Convenio las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos ligeros, tubos, aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración y barnizado de planchas metálicas y a su estampación, así como a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas.

7.2 A estos efectos, se considerarán únicamente los productos fabricados con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 mm. –excepción hecha de los aerosoles, para los que no habrá limitación de espesor– así como los de composición mixta, siempre que de algún modo incorporen componentes metálicos.

Artículo 8

Ámbito personal

8.1 Se aplicará el Convenio al personal que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas afectadas, siempre que por razón del vínculo contractual existente entre las partes se halle sujeto a la legislación laboral común.

8.2 Quedarán, pues, expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas comprendidas en cualquiera de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los trabajadores.

8.3 Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a los conceptos de “trabajador” o “trabajadores” deberán entenderse realizadas, indistintamente, tanto a los de género masculino como femenino –salvo que otra cosa se desprenda claramente del contexto de la concreta cita de que se trate–.

Artículo 9

Ámbito temporal

9.1 El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2010 y su duración, que será de cuatro años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre de 2013.

9.2 No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no mediar denuncia en forma del mismo, que habrá de ser notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia y en la que deberán determinarse las materias concretas que se propongan como objeto de negociación, y

9.3 Denunciado en tiempo y forma el convenio, perderán únicamente vigencia –al término de la pactada en el mismo– sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos –con carácter transitorio– hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

CAPÍTULO TERCERO

Comisión de Interpretación y Seguimiento (CIS)

Artículo 10

Atribuciones

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

10.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio.

10.2 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

10.3 El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.

10.4 El análisis de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y entre éstas y el resto del Sector metalgráfico catalán y español.

10.5 Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio y, de entre ellas,

la fundamental de proceder –durante la vigencia pactada del mismo, tarea ésta para la que la Comisión se considerará formal y expresamente habilitada, al haber sido investida por las partes de los más amplios poderes de negociación –de igual alcance a los de la Comisión deliberadora del Convenio–, a fin de que actualice los contenidos de aquellas viejas normas, yendo más allá –en lo menester– de su simple traslación a un lenguaje y contexto jurídicos más inteligibles hoy, ya que podrá incluso regular diferentemente cualquier tema contenido en la Ordenanza Laboral del sector o afrontar cualesquiera otros nuevos que puedan resultar de interés.

Artículo 11

Composición

La Comisión estará integrada por seis (6) representantes de las Empresas, y otros tantos de los trabajadores 3 de CCOO y 3 de UGT, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Artículo 12

Funcionamiento

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes, o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el anterior artículo 10.

Artículo 13

Domicilio

Se considerará domicilio de la Comisión cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes del Convenio:

13.1 Unió Metal·lúrgica de Catalunya (U.M.C.); 08002 Barcelona, Calle Josep Anselm Clavé nº 2.

13.2 Federación Nacional de Industria MCA-UGT de Catalunya.; 08001 Barcelona Plaza Vázquez Montalbán 6, 2a planta (Rambla del Raval 29-35).

13.3 Federació d'Industria de Catalunya de CC.OO: 08003 Barcelona, Vía Laietana, 16, 3ª planta.

TÍTULO PRIMERO

Contratación y empleo

CAPÍTULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 14

Formulación

14.1 A fin de propiciar el necesario relevo generacional, las empresas se comprometen a estudiar todas las solicitudes de jubilación parcial que se les planteen por su personal, siempre que este compromiso –o sus resultados– no hayan de considerarse legalmente objeto de clase alguna de provisión, dotación ni, menos aún, exteriorización, teniéndose en otro caso directamente por no asumido aquél, a los efectos que en Derecho procedan.

La eventual negativa de la empresa a concertar los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo sólo podrá basarse en imposibilidad legal, detrimento para la promoción profesional interna de su personal de plantilla o necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por último, y en la medida en que lo permita la próxima regulación legal sobre el contrato de relevo a suscribir en estas ocasiones, éste se regirá por lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

14.2 Con idéntica finalidad de relevo generacional, la jubilación del personal afectado por el Convenio será forzosa al cumplir los sesenta y cinco (65) años de

edad, salvo que no se acredite aún derecho a pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, en cuyo caso la relación laboral podrá continuar exclusivamente hasta el momento en que se den los requisitos mínimos exigidos para causar derecho a aquélla.

Para ello será preciso que la empresa opte, paralelamente al cese del jubilado forzoso, entre convertir en indefinido un contrato temporal que ya tenga suscrito o efectuar una nueva contratación en prácticas, para la formación o directamente indefinida.

14.3 No se podrá, en ningún caso, proceder por las empresas a la contratación “ex novo” de personal que tenga reconocida la condición de pensionista por jubilación y se halle percibiendo las prestaciones reglamentariamente establecidas para la misma.

Respecto del personal con otro empleo, se establece, asimismo, la imposibilidad de su contratación, salvo casos especiales debidos a la naturaleza y circunstancias del trabajo a realizar, en que se procederá de común acuerdo con la R.L.T.

14.4 En igualdad de condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo de cuya cobertura se trate, las víctimas declaradas de violencia de género gozarán de preferencia en el empleo en el sector metalgráfico de Catalunya.

Con independencia de cualquier otra actuación que en Derecho pueda considerarse oportuna, del eventual incumplimiento de esta norma se dará cuenta inmediata a la Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio, para su conocimiento y efectos.

CAPÍTULO SEGUNDO

Tipología contractual

Artículo 15

Contrato para la formación

15.1 Las empresas estarán obligadas a dar ocupación, en calidad de aprendices, a un mínimo equivalente al cinco por ciento (5%) de su plantilla de personal de oficio.

15.2 En este tipo de contratos deberán especificarse los horarios concretos del tiempo dedicado a la formación teórica fuera del puesto de trabajo.

15.3 Los aprendices no efectuarán más trabajo en líneas que el necesariamente requerido por la propia formación que se hallen recibiendo, no siéndoles aplicable el régimen de trabajo medido.

Artículo 16

Contrato eventual

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, en los ámbitos de aplicación del Convenio estos Contratos podrán tener una duración máxima de doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho (18) meses.

Artículo 17

Contrato para el Fomento de la contratación indefinida

Se acuerda expresamente que toda conversión de contratos temporales en indefinidos producida en el Sector, podrá acogerse al régimen y beneficios legalmente previstos para la expresada modalidad contractual, así como a las bonificaciones, subvenciones o exenciones de todo tipo que puedan establecerse al efecto por las Administraciones Públicas, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18

Contrato de puesta a disposición

Este tipo de contratos sólo podrá suscribirse con Empresas de Trabajo Temporal que apliquen los criterios de convergencia salarial previstos por el Convenio colectivo de dicho sector en Cataluña, bien por hallarse aquéllas directamente afectadas por el mismo bien por decisión propia.

TÍTULO SEGUNDO

Clasificación profesional

Artículo 19

Definición, supresión y asimilación de categorías

19.1 Se define la categoría profesional de Auxiliar de fábrica como la de aquellos operarios que, teniendo cumplidos los dieciséis (16) años de edad y no perteneciendo a las categorías de aprendices, ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y/o atención, no estando especificadas sus funciones en ninguna de las categorías de especialistas, como ocurre con el acarreo y recuento de materiales, el traslado de labores, el despunte de recortes, la limpieza de instalaciones y los servicios auxiliares de cocina y comedor, entre otros, teniendo esta enumeración carácter meramente ejemplificativo y no limitativo.

19.2 Se define asimismo la categoría profesional de Oficial de primera especial como la del operario que, con amplia experiencia en la categoría de Oficial de primera, realiza trabajos de gran precisión, perfección y calidad.

19.2 Se halla suprimida a futuro la categoría profesional de capataz, si bien manteniéndose a título personal para los que la tuviesen consolidada a 31 de diciembre de 1983, quienes desde 1 de enero de 1984 se encuentran asimilados a los oficiales de tercera a los simples efectos retributivos, y

19.4 Otro tanto ocurre con la categoría profesional de listero, cuyas fechas de consolidación y asimilación retributiva son, respectivamente, el 31 de diciembre de 1989 y el 1 de enero de 1990.

TÍTULO TERCERO

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada laboral ordinaria

Artículo 20

Duración

20.1 Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo y ello tanto si se prestan en jornada continuada como partida.

20.2 No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas que, computadas exclusivamente en términos de jornada laboral anual efectiva más reducida que la pactada en Convenio, pudiesen tener acreditadas los trabajadores, las que se les mantendrán a título exclusivamente individual.

Artículo 21

El calendario laboral

El calendario laboral y el horario de trabajo se elaborarán por la empresa y se negociarán cada año con la R.L.T., tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

Artículo 22

Flexibilidad

Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.4 párrafo tercero del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 23

Flexibilidad estructural

23.1 La distribución de la jornada a lo largo del año podrá ser irregular en función de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo aconsejen, a fin de que se adapte tanto cuanto sea posible a la estacionalidad de los productos.

23.2 A tal efecto, la empresa argumentará por escrito a la R.L.T. las causas por las que interesa la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación o disminución de la jornada de trabajo habitual. Este trámite deberá estar sustanciado en un plazo máximo de cinco (5) días naturales, siendo así que, de lograrse acuerdo expreso, se estará a los propios términos del mismo.

En caso de desacuerdo, intervendrá en mediación el Tribunal Laboral de Cataluña –a requerimiento de cualquiera de las partes– por plazo máximo de otros cinco (5) días naturales más. De no alcanzarse tampoco acuerdo expreso ante el mismo, la decisión de la empresa al respecto será ejecutiva a partir del undécimo (11º) día natural del trámite.

23.3 En el supuesto de que, por cualquier causa, no se hallase formalmente constituida en la empresa la RLT, se estará a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

23.4 La propuesta de la empresa deberá respetar en todo caso los siguientes límites:

23.4.1 Unos máximos de diez (10) horas ordinarias efectivas de trabajo al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Por acuerdo con la R.L.T. o, en su defecto, ante la Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio, estos módulos podrán ampliarse hasta doce (12) horas ordinarias efectivas de trabajo al día y sesenta (60) a la semana.

23.4.2 Un mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornadas.

23.4.3 Un descanso semanal de dos (2) días, a computar en períodos de hasta dos (2) meses.

Por acuerdo con la R.L.T. el referido módulo de cómputo podrá ampliarse hasta un período de cuatro (4) meses.

23.4.4 El número total de días de vacaciones anuales establecidas y las fiestas laborales oficiales.

23.4.5 La duración de la jornada ordinaria efectiva anual de trabajo fijada en el Convenio.

Artículo 24

Flexibilidad coyuntural

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

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

En cualquiera de las dos medidas ya sea flexibilidad y/o bolsa horaria, y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización art. 24” en función del importe establecido en la columna nº 9 del convenio, calculada según el procedimiento establecido en el punto séptimo del principio de acuerdo firmado el día 16 de marzo de 2011.

Cuando por regularizaciones de jornadas anteriores el trabajador tenga previsto por exceso de jornada la realización de un puente o varios días festivos continuados, se procurará que no se vea afectado por otra regulación de bolsa horaria en esos días.

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria

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

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 4 horas diarias.

b) Bolsa horaria

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

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

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero, 1 de mayo, 23 y 24 de junio, 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Tampoco se verán afectados los días de vacaciones previstos según calendario vacacional de la empresa.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el importe establecido en la columna nº 8 del convenio, calculada según el procedimiento establecido en el punto séptimo del principio de acuerdo firmado el día 16 de marzo de 2011.

Por aplicación de lo establecido en este artículo el número de horas realizadas por el trabajador durante siete días consecutivos no podrá ser superior a 58 horas en total.

Todo lo indicado en el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 25

Descanso diario

En cuanto a la regulación del período de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, se estará expresamente a lo que las partes resuelvan concertar, especialmente respecto de la modalidad o modalidades concretas de disfrute del mismo, que serán en todo caso las que mejor se adapten a las características técnicas, organizativas o productivas del proceso de fabricación de que se trate, con vistas a que no se menoscabe su normal funcionamiento.

CAPÍTULO SEGUNDO

Horas extraordinarias

Artículo 26

Concepto

Tendrán la consideración de tales las que excedan de las fijadas en cada caso como de jornada ordinaria semanal de trabajo.

Artículo 27

Compensación

27.1 Mediando mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas en jornada en la forma que en cada caso se determine, en lugar de ser retribuidas en metálico.

27.2 De no ser así, su abono se efectuará de conformidad con el importe señalado para cada categoría profesional en la columna 7 de la tabla salarial del Convenio, al hallarse formalmente derogada entre las partes –desde el XIº Convenio– la fórmula de cálculo contenida en el artículo 43 de la Ordenanza Laboral del sector.

Artículo 28

Horas fuerza mayor

En cuanto a la definición y determinación de las horas extraordinarias fuerza mayor y a su control por la R.L.T., se estará expresamente a lo dispuesto en la legislación laboral general que resulte de aplicación al caso.

CAPÍTULO TERCERO

Vacaciones

Artículo 29

Duración y distribución

29.1 El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a treinta y un (31) días de vacaciones anuales retribuidas, de los que al menos veintiún (21) días naturales se disfrutarán preferentemente en verano y de forma ininterrumpida, quedando los otros diez (10) días laborables restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año.

29.2 La fijación y distribución de las vacaciones se efectuará en el marco del calendario laboral anual a que se refiere el anterior artículo 21 del Convenio.

En cualquier caso, el acuerdo de las partes al respecto tendrá plena ejecutividad.

29.3 De coincidir –siquiera sea parcialmente– el período de disfrute vacacional asignado con la I.T. derivada de embarazo, parto o lactancia o con el descanso por maternidad o paternidad, el personal afectado tendrá derecho a solicitar de la empresa nueva/s fecha/s para la realización del día o días de vacaciones coincidentes, una vez terminado el período de suspensión de que se trate y aunque haya finalizado también el año natural a que dichas vacaciones correspondan.

Acreditada la existencia del derecho, la fijación de nueva/s fecha/s de disfrute vacacional se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo siempre en cuenta las necesidades productivas de aquélla.

Artículo 30

Retribución de vacaciones

La retribución de los días de vacaciones se efectuará de la siguiente forma:

30.1 Los conceptos integrantes de la retribución fija del trabajador se aplicarán por sus importes respectivos vigentes en el día o días de vacaciones de que se trate.

30.2 Los conceptos integrantes de su retribución variable, de cualquier clase que fueren –excepto las horas extraordinarias, los bonus por objetivos y cualquier

otra partida a ambos asimilable–, se aplicarán por el promedio acreditado por el trabajador durante los noventa (90) últimos días trabajados, y

30.3 No se abonará ningún tipo de gastos suplidos ni cualesquiera otros conceptos compensatorios similares en los días de vacaciones.

Artículo 31

Bolsa especial de vacaciones

31.1 El trabajador que cese en la empresa por cualquier causa que no sea el despido disciplinario declarado procedente, la declaración de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados o el fallecimiento tendrá derecho a disfrutar, antes de su baja, de unas vacaciones especiales de dos (2) meses de duración, si su antigüedad en el servicio fuera superior a quince (15) años.

La duración de estas vacaciones especiales será de tres (3) meses para el personal que acredite una antigüedad de veinticinco (25) o más años al servicio de la empresa.

31.2 El disfrute de esta bolsa especial de vacaciones deberá hacerse, necesariamente, en vigencia del contrato de trabajo, prolongando su duración en lo menester, salvo en caso de despido disciplinario, y

31.3 Este precepto no será de aplicación a las empresas y trabajadores que se hubieran acogido a lo dispuesto en el epígrafe 50.4 del XVº Convenio colectivo del sector, salvo pacto expreso en contrario.

CAPÍTULO CUARTO

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 32

Permisos y licencias

32.1 El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo –con derecho al salario contractual o pactado– en los siguientes casos:

32.1.1 Por matrimonio propio, quince (15) días naturales.

32.1.2 Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un (1) día natural.

32.1.3 Por nacimiento de hijos (incluida la cesárea y los procesos de acogimiento y adopción), tres (3) días naturales.

32.1.4 Por nacimiento de nietos (incluida la cesárea y los procedimientos de acogimiento y adopción), un (1) día natural.

32.1.5 Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres (3) días naturales.

32.1.6 Por accidente o enfermedad graves del cónyuge, padres o hijos, tres (3) días naturales. Por los de hermanos, abuelos o nietos, dos (2) días naturales.

Se entenderá por accidente o enfermedad graves los que afecten a órganos vitales y/o impliquen riesgo evidente para la vida del paciente.

32.1.7 Por accidente no grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin ella, que precise reposo domiciliario, del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, dos (2) días naturales.

Cuando la intervención a practicar lo sea en régimen de cirugía ambulatoria, pernoctando en el domicilio sin más, se concederá sólo ese día y siempre que se trate del acompañante.

A estos efectos no se considerará hospitalización ni intervención ambulatoria la realización de pruebas médicas meramente rutinarias y/o de análisis clínicos.

32.1.8 Para asistencia a la visita médica de especialistas del sistema de la Seguridad Social, por el tiempo necesario, y

32.1.9 Para asistencia a la visita médica de especialistas de libre elección fuera del sistema de la Seguridad Social y/o para el acompañamiento al médico de hijos menores de doce (12) años o minusválidos –en este caso, sin límite de edad–, hasta un máximo de dieciséis (16) horas al año.

32.2 A efectos de todos estos permisos:

32.2.1 Se equiparará el matrimonio canónico tanto al civil cuanto a la constitución en unión estable de pareja por convivencia no matrimonial de dos personas –en ambos casos, ya sean del mismo o de distinto sexo–. Tales situaciones deberán acreditarse ante la empresa mediante presentación de los correspondientes certificados de matrimonio o inscripción registral, según sea el caso.

32.2.2 Los grados de parentesco a considerar lo serán tanto por consanguinidad como por afinidad, y

32.2.3 Los días de licencia señalados se contarán desde la fecha misma del hecho justificativo de su concesión, salvo que el trabajador haya conocido su propio acaecimiento estando, precisamente, en el trabajo y habiendo superado ya la mitad de su jornada, en cuyo caso contarán desde el día natural siguiente.

Como excepción a la regla del disfrute continuado e ininterrumpido de los permisos desde su fecha de concesión se establecen los supuestos que cursen con hospitalización del familiar de que se trate, en que el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en fechas distintas a la del hecho causante y día/s inmediato/s siempre que la hospitalización continúe, que se trate de los diez (10) primeros días naturales de la misma y que el número total de días laborables de permiso no exceda del que hubiera correspondido de haber disfrutado aquél desde la fecha del hecho causante. El preaviso de utilización a la empresa en estos casos será de cuarenta y ocho (48) horas.

32.3 En los permisos referidos en los anteriores epígrafes 32.1.3, 32.1.5, 32.1.6 y 32.1.7, cuando el trabajador deba efectuar con tal motivo un desplazamiento al efecto, su duración respectiva se ampliará en un (1) día natural –si el desplazamiento supera los ciento cincuenta (150) kilómetros– o en dos (2) días naturales –si supera los quinientos (500) kilómetros–. Tales distancias se computarán siempre desde el domicilio habitual del trabajador, y

32.4 En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y demás normas concordantes, quedando formalmente derogado entre las partes –desde el XVIº Convenio– el artículo 45 de la Ordenanza Laboral del sector.

Artículo 33

Descansos por maternidad o paternidad y lactancia

33.1 La concreción del disfrute del descanso por paternidad corresponderá al trabajador, quién deberá preavisar a la empresa con diez (10) días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio del mismo, salvo si ésta coincidiese con el día inmediatamente posterior al de finalización del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en que bastará con un preaviso de dos (2) días naturales, y

33.2 Las horas de lactancia podrán acumularse para ser disfrutadas en jornadas completas de libranza inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por maternidad o paternidad, siempre que se preavise de tal circunstancia a la empresa con diez (10) días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio de esta concreta modalidad de disfrute.

Artículo 34

Excedencias por razones familiares

34.1 Se amplía a tres (3) años la duración de la excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado (2º) de consanguinidad o afinidad, regulada en el artículo 46.3, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores, igualándose así con la prevista para atender al cuidado de hijos en el párrafo primero del propio artículo y apartado.

A efectos de su reingreso, los trabajadores que se hallen en cualquiera de estas situaciones de excedencia voluntaria gozarán de idéntica preferencia que los excedentes forzosos, siempre que soliciten su reincorporación a la empresa por escrito, con un (1) mes de antelación, cuando menos, a la fecha de finalización de su disfrute, y

34.2 En el caso de accidentes o enfermedades graves, ya sean de larga duración –entendiendo por tales los que cursen con un mínimo de seis (6) meses– o que se hallen en fase aguda o terminal, tanto del cónyuge como de padres o hijos, exclusivamente, el trabajador tendrá derecho a una excedencia voluntaria especial de hasta seis (6) meses de duración –que podrá disfrutar en uno o varios tramos mensuales, siempre en vida del paciente –, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento del pariente, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo el día laborable inmediatamente posterior al de finalización del permiso retribuido derivado del óbito de referencia, que habrá de notificarse a la empresa a la mayor brevedad posible.

En los demás supuestos, la reincorporación se producirá con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho (48) horas a la fecha de efectos que se pretenda.

TÍTULO CUARTO *Régimen retributivo*

CAPÍTULO PRIMERO *Salario base*

Artículo 35 *Concepto*

35.1 Se establece como tal, con carácter general y mínimo, el especificado para cada categoría profesional en las columnas 1 y 2 del anexo nº 1 de la tabla salarial del convenio.

35.2 Los salarios base fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento de trabajo de sesenta (60) puntos Bedaux o a su equivalente en los demás sistemas de remuneración por incentivos que pudieran tener implantados las empresas. De no contarse con ninguno de éstos, se entenderá por rendimiento normal –a efectos de lo previsto en el presente artículo– el de un operario de capacidad normal.

CAPÍTULO SEGUNDO *Complementos salariales*

Artículo 36 *Plus de antigüedad*

36.1 A partir del 1 de enero de 1995 no se generará más tiempo de antigüedad a efectos de su retribución por este plus, quedando desde esa fecha formalmente derogado entre las partes el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del sector.

Paralelamente, la antigüedad acreditada por los trabajadores a 31 de Diciembre de 1994 les será compensada con la percepción del denominado Complemento personal sustitutorio (C.P.S.) en las condiciones que a continuación se especifican.

36.2.- El inicial importe en pesetas de este complemento, que no podrá ser minorado en el futuro bajo ningún concepto –y que se mantendrá convertido en su contravalor en euros–, se determinará por aplicación del porcentaje señalado en la escala del epígrafe siguiente sobre el Salario Base diario o mensual –de la tabla salarial revisada de 1994– que corresponda a la categoría profesional ostentada a 31 de diciembre de dicho año.

Este concepto se percibirá tanto en las doce (12) mensualidades ordinarias cuanto en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y en la participación en beneficios.

36.3 La tabla de conversión del anterior Plus de antigüedad en el nuevo Complemento personal sustitutorio (C.P.S.) se ha confeccionado teniendo en cuenta el número de años completos de antigüedad acreditados por los trabajadores a 31 de diciembre de 1994, partiendo de un mínimo de uno (1) y hasta un máximo de veinticinco (25) años computables, de conformidad con el siguiente escalado:

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
01	00,50
02	01,00
03	01,50
04	02,00
05	05,00
06	05,50
07	06,00
08	06,50
09	07,00
10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	12,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	17,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	22,00
25	25,00

36.4. El Complemento personal sustitutorio (C.P.S.) tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará –a cada trabajador que lo acredite– a título exclusivamente individual.

Artículo 37

Plus de asistencia y puntualidad

37.1 Las empresas abonarán por tal concepto a su personal la cantidad especificada para cada categoría profesional en la columna 3 del anexo nº 1 de la tabla salarial del Convenio, más un diez por ciento (10%) del Complemento personal sustitutorio (C.P.S.) que pueda tenerse mensualmente acreditado, en su caso.

37.2 Este Plus se devengará por periodos mensuales, escalonándose su pérdida –por faltas injustificadas– de la siguiente forma:

37.2.1 A la primera (1ª) falta, un diez por ciento (10%).

37.2.2 A la segunda (2ª) falta, un veinte por ciento (20%) más.

37.2.3 A la tercera (3ª) falta, un treinta por ciento (30%) más.

37.2.4 A la cuarta (4ª) falta, el cuarenta por ciento (40%) restante.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera (1ª) falta injustificada de puntualidad del mes.

37.3 Por su parte, no tendrán la consideración de faltas de puntualidad o asistencia, a efectos de la percepción de este Plus, las originadas por alguno de los siguientes supuestos, siempre que medie justificación suficiente:

37.3.1 Asistencia a la visita tanto del médico de familia cuanto de los especialistas de la Seguridad Social.

37.3.2 Permiso o licencia por intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, o por nacimiento o adopción de hijos.

37.3.3 Cumplimiento de funciones de carácter sindical por los cargos representativos.

37.3.4 Comparecencia a citaciones judiciales o gubernativas—incluidas la obtención y renovación del D.N.I.—y asistencia a exámenes correspondientes a estudios oficiales—con inclusión del obligatorio para la obtención del permiso de conducción.

37.3.5 Disfrute de los períodos reglamentarios de vacaciones.

Artículo 38

Plus de Carencia de incentivos

38.1 Las empresas que no tengan adoptado sistema alguno de remuneración por incentivos, abonarán a su personal un Plus compensatorio cuya cuantía será la especificada para cada categoría profesional en la columna nº 4 del anexo nº 1 de la tabla salarial del Convenio.

38.2 No se causará derecho al devengo de este Plus de no alcanzarse el rendimiento normal a que se alude en el anterior artículo 35.2.

Artículo 39

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana—salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se acuerde la compensación de este trabajo con descansos—tendrán una retribución específica consistente en el abono de un Plus cuya cuantía será la determinada para cada categoría profesional en la columna 5 del anexo nº 1 de la tabla salarial del convenio.

Artículo 40

Gratificaciones extraordinarias

40.1 El personal afectado por el convenio tendrá derecho a percibir dos (2) gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será de treinta (30) días de salario base, más el Complemento personal sustitutorio (C.P.S.), en su caso, y el complemento especificado para cada categoría profesional en la columna nº 6 del anexo nº 1 de la tabla salarial del convenio.

40.2 El módulo de cálculo establecido en el epígrafe anterior no será de aplicación a las empresas que abonen ya estas gratificaciones a salario real.

40.3 Estas gratificaciones se harán efectivas los días 22 de junio y 22 de diciembre de cada año—o el día hábil inmediatamente anterior a los citados, caso de ser festivos—.

Artículo 41

Participación en beneficios

Todo el personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por el convenio tendrá derecho a una participación en beneficios en proporción a las retribuciones que hubiere percibido durante el año natural, de acuerdo con las normas que a continuación se especifican:

41.1 La participación en beneficios se computará, a razón del tipo único del diez por ciento (10%), sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: salario base, Complemento personal sustitutorio (C.P.S.), en su caso, y gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

41.2 El trabajador que hubiere ingresado o cesado durante el año y prestado servicios un mínimo de treinta (30) días—consecutivos o no—, tendrá derecho a la Participación en beneficios de acuerdo con las cantidades percibidas por dichos conceptos en el período de que se trate, y

41.3 El período de devengo coincidirá con el año natural y la liquidación deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis (6) meses siguientes

al término del mismo, no obstante lo cual en 31 de marzo los trabajadores podrán solicitar la percepción de una cantidad a cuenta que no exceda del cincuenta por ciento (50%), aproximadamente.

Artículo 42

Premio de vinculación

Las empresas abonarán por tal concepto a sus trabajadores el importe correspondiente a una (1) gratificación extraordinaria de junio o diciembre los meses en que, exactamente, cumplan treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) o cincuenta (50) años de antigüedad a su servicio.

CAPÍTULO TERCERO

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 43

Dietas

En caso de desplazamiento del personal por cuenta de la empresa, se abonará:
Año 2010: 45,78€ en concepto de dieta completa y/o 22,89€ en concepto de media dieta.

Año 2011: 46,70€ en concepto de dieta completa y/o 23,35€ en concepto de media dieta.

CAPÍTULO CUARTO

Normas sobre aplicación e inaplicación del incremento retributivo anual

Artículo 44

Aplicación

44.1 Los importes señalados para cada concepto retributivo en la tabla salarial del convenio se entienden brutos y referidos a la cumplimentación de la total jornada laboral prevista, por lo que de no ser ése el caso –por cualquier causa que fuere– su cálculo se efectuaría proporcionalmente.

44.2 La tabulación del Plus de asistencia y puntualidad (artículo 37), del Plus de carencia de incentivos (artículo 38) y del Plus de nocturnidad (artículo 39) posibilitará, en lo sucesivo, la negociación diversificada de los distintos conceptos retributivos de convenio, modificando así la incidencia relativa de cada uno de ellos en la total estructura salarial.

De no alcanzarse acuerdo expreso de las partes en ese sentido, la evolución futura de estos tres (3) pluses contemplará una variación porcentual igual a la que se pacte para el salario base de convenio (artículo 35.1).

44.3 Las empresas afectadas por el presente convenio dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año de 2010.

Artículo 45

Inaplicación salarial

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

45.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio.

45.2.1 Que els dos (2) últims exercicis tancats hagin presentat pèrdues econòmiques, bastant l'immediat anterior al de sol·licitud de la mesura si aquelles fossin de consideració, entenent per tals les equivalents a una quarta part (1/4) -si més no- de

la seva massa salarial bruta (retribucions laborals de tot tipus + quotes patronals d'assegurament social). Les esmentades pèrdues s'acreditaran mitjançant presentació dels comptes dipositats davant del Registre Mercantil -cas de tenir l'obligació legal de realitzar aquest tràmit- o de balanços auditats - en qualsevol altre cas -.

45.2.2 Que el último ejercicio cerrado haya presentado pérdidas económicas y que las previsiones para el ejercicio en curso sean claramente negativas, implicando en todo caso una disminución tal del volumen de facturación que amenace con comprometer negativamente el signo de la cuenta de resultados de la empresa, conduciéndole nuevamente a pérdidas. No harán falta pérdidas en el último ejercicio cerrado si las previstas para el ejercicio en curso fueran de consideración, como las referidas en el epígrafe anterior.

45.2.3 Que se hallen incursas en un procedimiento concursal propio, en cualquier fase que fuere, o se vean afectadas por un procedimiento ajeno de esta naturaleza, por importe que comprometa negativamente también el signo de su cuenta de resultados, conduciéndole a pérdidas de consideración como las referidas en los epígrafes anteriores.

45.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

45.4 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

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

45.6 En cualquier caso, el acuerdo que alcancen las partes o el Laudo arbitral que se dicte serán plenamente ejecutivos en sus propios términos, debiendo ser necesariamente presentados ante la Comisión de interpretación y seguimiento del convenio y registrados ante la Direcció General de Relacions Laborals, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, y

45.7 Cualquier otra limitación que afecte a lo dispuesto en el régimen retributivo del Convenio, superando lo hasta ahora expresado, no podrá ampararse en esta cláusula.

CAPÍTULO QUINTO

Actualización retributiva

Artículo 46

Tratamiento retributivo para 2010

El aumento retributivo para el año 2010 se fija en el 1,5 por ciento, tanto para la tabla salarial del convenio, como para las dietas (artículo 43). Para los demás conceptos económicos no se ha pactado incremento salarial alguno.

El citado incremento se aplicará sobre los importes resultantes en la tabla salarial 2009.

Artículo 47

Cláusula de revisión para 2010

47.1 La diferencia entre el porcentaje de incremento efectuado para este año 2010, (1,5%) con el IPC real de dicho año 2010, (3%), se repartirá durante los años 2011, 2012 y 2013, a razón de 0,5 puntos para cada uno de los restantes años de vigencia del convenio.

Artículo 48

Tratamiento retributivo para 2011

El aumento retributivo para el año 2011 se fija en el 1,5 por ciento, más 0,5 por ciento, correspondiente a la diferencia del IPC real del año 2010, siendo este incremento tanto para la tabla salarial del convenio como para las Dietas (artículo 43). Para los demás conceptos económicos no se ha pactado incremento salarial alguno.

El citado incremento se aplicará sobre los importes resultantes en la tabla salarial 2010.

Artículo 49

Cláusula de revisión para 2011

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2.011 registrase con respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2.010, un valor en más o en menos al 1,5 por ciento dado a cuenta del IPC real, la diferencia resultante, bien sea en positivo o en negativo, será tomada en cuenta para calcular los valores salariales de tablas sobre las que calcular la retribución pactada en el convenio para el año 2.012, si bien, no devengará pago de atrasos, ni retorno de cantidad alguna percibida. Tal diferencia se aplicará sobre los salarios que sirvieron de base para calcular las tablas salariales vigentes para el año 2011. Si como resultado de la aplicación de lo establecido anteriormente, el valor de las tablas salariales del año 2012 resultase inferior al salario convenio vigente en las tablas salariales del año 2011, se mantendrá en las tablas salariales para dicho año 2012 los importes del convenio vigente en el año 2011.

En ningún caso, las tablas salariales resultantes para el año 2012 podrán tener un importe inferior a las del año anterior (2011).

Artículo 50

Tratamiento retributivo para 2012

El aumento retributivo para el año 2012 se fija en el 1,5 por ciento, más 0,5 por ciento correspondiente a la diferencia del IPC real del año 2010, siendo este incremento tanto para la tabla salarial del convenio como para las dietas (artículo 43). Para los demás conceptos económicos no se ha pactado incremento salarial alguno.

El citado incremento se aplicará sobre los importes resultantes en la tabla salarial 2011 revisada si procede.

Artículo 51

Cláusula de revisión para 2012

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2012 registrase con respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2.011, un valor en más o en menos al 1,5 por ciento dado a cuenta del IPC real, la diferencia resultante, bien sea en positivo o en negativo, será tomada en cuenta para calcular los valores salariales de tablas sobre las que calcular la retribución pactada en el convenio para el año 2013, si bien, no devengará pago de atrasos, ni retorno de cantidad alguna percibida. Tal diferencia se aplicará sobre los salarios que sirvieron de base para calcular las tablas salariales vigentes para el año 2012. Si como resultado de la aplicación de lo establecido anteriormente, el valor de las tablas salariales del año 2013 resultase inferior al salario convenio vigente en las tablas salariales del año 2012, se mantendrá en las tablas salariales para dicho año 2013 los importes del convenio vigente en el año 2012.

En ningún caso, las tablas salariales resultantes para el año 2013 podrán tener un importe inferior a las del año anterior (2012).

Artículo 52

Tratamiento retributivo para 2013

El aumento retributivo para el año 2013 se fija en el 1,5 por ciento, más 0,5 por ciento correspondiente a la diferencia del IPC real del año 2010, siendo este incremento tanto para la tabla salarial del convenio como para las dietas (artículo 43). Para los demás conceptos económicos no se ha pactado incremento salarial alguno.

El citado incremento se aplicará sobre los importes resultantes en la tabla salarial 2012 revisada si procede.

Artículo 53

Cláusula de revisión para 2013

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2013 registrase con respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2012, un valor en más o en menos al 1,5 por ciento dado a cuenta del IPC real, la diferencia resultante, bien sea en positivo o en negativo, será tomada en cuenta para calcular los valores salariales de tablas sobre las que calcular la retribución pactada en el convenio para el año 2014, si bien, no devengará pago de atrasos, ni retorno de cantidad alguna percibida. Tal diferencia se aplicará sobre los salarios que sirvieron de base para calcular las tablas salariales vigentes para el año 2013. Si como resultado de la aplicación de lo establecido anteriormente, el valor de las tablas salariales del año 2014 resultase inferior al salario convenio vigente en las tablas salariales del año 2013, se mantendrá en las tablas salariales para dicho año 2014 los importes del convenio vigente en el año 2013.

En ningún caso, las tablas salariales resultantes para el año 2014 podrán tener un importe inferior a las del año anterior (2013).

Artículo 54

Cláusula de revisión especial a 31.12.2013

A 31.12.2013 la Comisión de seguimiento se reunirá con el fin de verificar la evolución seguida por los IPC reales en relación con los incrementos salariales durante los cuatro años de vigencia del convenio, al objeto de dar cumplimiento a lo acordado en el principio de acuerdo firmado el día 16 de marzo de 2011, (se garantizará la suma de los IPC reales de los cuatro años, más 0,6 puntos).

La cantidad que corresponda de acuerdo con la garantía de incremento acordada para los cuatro años de vigencia, se calculará sobre el salario anual de las tablas vigentes en el año 2013 con efectos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013. Su importe se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2014.

Estos importes serán tenidos en cuenta como base de cálculo para las tablas salariales del año 2014.

TÍTULO QUINTO

Mejoras sociales

Artículo 55

Ayuda escolar

55.1 Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se abonará por este concepto la suma de ciento ochenta (180,00) euros anuales brutos por cada hijo en edad escolar, entendiéndose por tal el período comprendido entre el ingreso en la guardería y la fecha en que se cumplan los dieciséis (16) años de edad, siempre que se acredite su matriculación en un centro de enseñanza autorizado, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente por los interesados.

55.2 El pago de la expresada suma podrá efectuarse de una sola vez –entre los meses de septiembre y octubre – o prorrateado por mensualidades, a criterio de la empresa, y

55.3 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

55.4 Cuando se cumplan los 16 años una vez iniciado el curso escolar (septiembre-junio) y la empresa haya optado por el pago mensual, se continuará su abono hasta la finalización de dicho curso escolar (junio del año en curso).

Artículo 56

Ayuda por hijos con discapacidad

56.1 Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se abonará por

este concepto la suma de cien (100,00) euros mensuales brutos por cada hijo con discapacidad oficialmente reconocido como tal y por el que se estén percibiendo prestaciones al efecto de la Seguridad Social, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente por los interesados, y

56.2 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

Artículo 57

Ayudas por Incapacidad Permanente y Defunción

57.1 Las empresas garantizarán a su personal la percepción de la suma de quince mil (15.000,00) euros brutos en los siguientes supuestos:

57.1.1 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual que comporte la baja definitiva del trabajador en la plantilla de la empresa.

57.1.2 Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

57.1.3 Gran Invalidez.

57.1.4 Muerte.

57.2 Los distintos grados de incapacidad mencionados en el epígrafe anterior deberán hallarse legalmente reconocidos de conformidad con la normativa vigente de Seguridad Social.

Artículo 58

Ayuda por Jubilación

A todos los efectos, queda suprimido a futuro este concepto desde la fecha de entrada en vigor del XVIº Convenio, el 30 de junio de 2005.

TÍTULO SEXTO

Disposiciones varias

CAPÍTULO PRIMERO

Principio de igualdad y no discriminación

SECCIÓN PRIMERA

Declaración de intenciones

Artículo 59

Formalización

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

SECCIÓN SEGUNDA

El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Artículo 60

Planteamiento general

60.1 Como concreción también de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española – o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma –, ambos en

clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona –artículo 10.1 de la citada Norma Fundamental –.

60.2 Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad –aunque se manifieste, precisamente, a través de ella– cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo –con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos–. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

60.3 En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo –las mujeres – en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su estatus como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

Artículo 61

Concepto

61.1 Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo, y

61.2 La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Artículo 62

El acoso sexual de intercambio

62.1 En este tipo de acoso –constitutivo de un auténtico chantaje sexual–, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de “quid pro quo”.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

62.2 En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquéllas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario –persona física–, los directivos de la empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir, de alguna forma, en la decisión empresarial afectante –clientes, proveedores, etc.

Artículo 63

El acoso sexual ambiental

63.1 En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en

su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica– y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

63.2 Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 62.2 pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la persona afectada.

Artículo 64

Diligencias informativas previas

64.1 Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito –firmado por el sujeto pasivo– donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

64.2 La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa, especialmente encaminadas –además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas– a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

64.3 La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical de los trabajadores, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de la misma para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente, en la propia denuncia.

64.4 En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

64.5 Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de siete (7) días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 65

Resolución

65.1 La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio regulado en el artículo 69 del Convenio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa.

65.2 A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

CAPÍTULO SEGUNDO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 66

Vigilancia de la salud

66.1 Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

66.2 Para ello, se estará expresamente a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales, así como en las demás normas concordantes o de desarrollo.

Artículo 67

Prendas de trabajo

67.1 Las empresas proveerán a sus trabajadores de dos (2) equipos de ropa de trabajo al año, entendiéndose por tales los integrados, básicamente, por mono, o bata, o chaqueta/pantalón, o camisa/pantalón, o asimilables, según las normas de uniformidad acordadas por la Dirección.

67.2 Dichos equipos deberán ser entregados antes del día 30 de junio de cada año.

Artículo 68

Mejora de prestaciones

68.1 Las empresas abonarán a su personal el sesenta por ciento (60%) de la base reguladora de I.T. durante los tres (3) primeros días de la primera baja médica del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

68.2 Asimismo, las empresas complementarán las prestaciones económicas que tengan que abonar por accidente de trabajo hasta el cien por cien (100%) de la base reguladora, en los siniestros ocurridos dentro de la jornada laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera del mismo –desempeñando tareas encomendadas por la propia empresa–, si como consecuencia de dichos accidentes se producen lesiones que requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario.

Para que proceda el pago de este complemento será necesario acreditar que el accidentado hizo uso de los E.P.I.'s requeridos y facilitados por la empresa y que no incurrió en su actuación, por acción u omisión, en una negligencia inexcusable tal que hubiera podido desencadenar el siniestro, excluyéndose –por tanto– el supuesto de falta de la formación necesaria.

CAPÍTULO TERCERO

Régimen disciplinario

Artículo 69

Expediente contradictorio

69.1 Para proceder a la sanción de las faltas graves y muy graves en que el personal haya podido incurrir será preceptiva la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia al interesado a fin de que pueda alegar cuanto a su defensa considere oportuno.

69.2 De las actuaciones practicadas se dará cuenta, simultáneamente, a la R.L.T. y al Delegado sindical correspondiente, en su caso.

Artículo 70

Tipificación

La denuncia falsa –en el ámbito de las relaciones laborales– se entenderá constitutiva de falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado.

CAPÍTULO CUARTO

Derechos sindicales

Artículo 71

Crédito horario

71.1 Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, los Delegados de

personal o miembros del Comité de empresa podrán acordar la acumulación de dichas horas entre integrantes de una misma candidatura sindical, comunicándolo previamente por escrito a la empresa.

71.2 Los representantes sindicales que participen tanto en la Comisión deliberadora como en la de interpretación y seguimiento del Convenio, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa afectada por el mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 72

Facilitación de medios materiales a la representación legal de los trabajadores (R.L.T.)

Los equipamientos mínimos con que deberán contar los locales eventualmente puestos por la empresa a disposición de la R.L.T. –en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los trabajadores– serán los siguientes:

72.1 Mesa o mesas de trabajo suficientes para reunir en torno a ellas a todos los miembros de la R.L.T.

72.2 Sillas, en el número correspondiente.

72.3 Un armario con llave, adecuado para guardar libros, archivos, documentos y cualesquiera otros materiales o enseres de la R.L.T.

72.4 Una mesa auxiliar con un terminal de ordenador (C.P.U., pantalla, teclado, ratón, altavoces y demás elementos accesorios del puesto, en función de su configuración concreta) y una impresora, que serán también facilitados por la empresa, junto con su mantenimiento periódico –aunque no los consumibles–. El software mínimo proporcionado estará integrado por un paquete “office” estándar. Se dispondrá también de una dirección de correo electrónico y una salida a Internet limitada a las labores de su representación, básicamente dirigida a contactar con la empresa, sus trabajadores, las Organizaciones Sindicales presentes en la propia R.L.T., la Administración Laboral y la Jurisdicción Social.

Artículo 73

Delegados sindicales

73.1 A fin de potenciar la interlocución con las organizaciones sindicales y los trabajadores a ellas afiliados, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de personal propio de entre ciento veinticinco (125) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores, ambos inclusive, las Secciones sindicales que se constituyan de conformidad con lo previsto en la L.O.L.S. podrán elegir un (1) Delegado sindical especial, que deberá ser necesariamente uno de los miembros del Comité de empresa elegidos en su candidatura.

73.2 Este Delegado, que simultaneará pues sus funciones representativas unitarias con las sindicales, dejará de serlo:

73.2.1 Si causa baja en el Comité de empresa, por cualquier causa que fuere, o

73.2.2 Si abandona las filas de la organización sindical en cuya lista fue elegido y pasa a integrarse en cualquier otra o se convierte en “independiente”.

73.3 Las funciones y garantías de este delegado serán las previstas en la L.O.L.S. salvo en el crédito horario retribuido específicamente concedido para la cumplimiento de su labor como tal, que será de cuatro (4) horas mensuales, cuyo cómputo se llevará de forma independiente al del crédito que le corresponda como miembro del Comité de empresa, siendo inacumulables uno y otro.

CAPÍTULO QUINTO

Autocomposición de conflictos

Artículo 74

Tribunal Laboral de Cataluña (T.L.C.)

74.1 Con carácter general, las partes han acordado la potenciación de su utilización como marco alternativo para la solución –por vía de mediación, conciliación

o, en su caso, arbitraje – de los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan suscitarse en el sector, y

74.2 Más en concreto, las partes han convenido el sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación y mediación del T.L.C. para la resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en los ámbitos de aplicación del Convenio, así como para la de los individuales no expresamente excluidos del conocimiento de dicho Tribunal, y ello a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPÍTULO SEXTO

Disposiciones finales

Artículo 75

Bilingüismo

A nivel de empresa, se articularán las oportunas medidas a fin de potenciar la realidad del bilingüismo, como la doble redacción de avisos, notas, comunicaciones, etc.

PACTOS ACTOS COMPLEMENTARIOS

Primero

Comisión de Igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como primeras medidas en esta línea de trabajo, se han acordado por las partes las siguientes:

Que sus propias representaciones, a nivel de Comisión deliberadora, Comisión de interpretación y seguimiento del convenio o cualquier otra que puedan establecerse en el futuro, tiendan efectivamente a la paridad de integrantes de uno y otro sexo.

Que otro tanto ocurra con las candidaturas que se presenten a las elecciones sindicales, procurando alternar hombres y mujeres en las listas para fomentar la igualdad de sexos en la configuración final de las R.L.T.

En la configuración y desarrollo de las iniciativas tendentes a la consecución de esa igualdad real de géneros, se tendrán especialmente en cuenta las recomendaciones que puedan plantearse desde las Secretarías de la Mujer de las organizaciones firmantes, el Instituto Catalán de la Mujer y otros foros similares.

A tal efecto, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión de Igualdad que fue constituida en el ámbito del Convenio colectivo para la Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (2007-2013) el día 13 de marzo de 2008.

Segundo

Comisión para la prevención de riesgos laborales

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el seno del convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los empresarios y los trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en cada empresa.

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

Por todo ello:

Acuerdan: formar parte de la Comisión de industria de prevención de riesgos laborales que se constituya a nivel autonómico.

Tercera

Comisión para la formación

A todos los efectos, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión para la formación que fue constituida en el ámbito del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Cuarta

Comisión de clasificación profesional

La Comisión de clasificación estará compuesta por 12 miembros: 6 representantes de U.M.C., 3 de CC.OO. y 3 de U.G.T. Elaborará una propuesta de sustitución de las categorías profesionales del convenio por la de grupos profesionales. La nueva clasificación profesional deberá realizarse durante la vigencia de este convenio.

Comisión código de conducta

Quinta

La Comisión de trabajo estará compuesta por 12 miembros: 6 representantes de U.M.C., 3 de CC.OO. y 3 de U.G.T. elaborará dentro de la vigencia de este convenio una propuesta de Código de conducta, el cual deberá realizarse durante la vigencia de este convenio.

ANEXO I

Tablas salariales

TABLAS SALARIALES 2010

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2010 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2010 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2010 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2010 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales					
Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal obrero</i>					
Aprendiz de primer año	Ns.01	8.138,76	581,34	58,13	116,27
Aprendiz de segundo año	Ns.02	9.609,60	686,40	68,64	137,28
Aprendiz de tercer año	Ns.03	11.084,78	791,77	79,18	158,35
Auxiliar de fábrica	Ns.04	13.358,80	954,20	95,42	190,84
Especialista de segunda	Ns.05	13.694,94	978,21	97,82	195,64
Especialista de primera	Ns.06	14.007,14	1.000,51	100,05	200,10
Oficial de tercera	Ns.07	14.323,68	1.023,12	102,31	204,62
Oficial de segunda	Ns.08	14.924,70	1.066,05	106,61	213,21
Oficial de primera	Ns.10	16.245,60	1.160,40	116,04	232,08
Oficial de 1ª especial	Ns.13	17.191,02	1.227,93	122,79	245,59
Encargado de sección	Ns.14	17.962,00	1.283,00	128,30	256,60
Portero/Guarda/Sereno	Ns.05	13.694,94	978,21	97,82	195,64
Almacenero	Ns.07	14.323,68	1.023,12	102,31	204,62

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2010 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2010 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2010 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2010 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2010 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales						
Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal obrero</i>						
Aprendiz de primer año	Ns.01	7,75	36,87	5,83	2,50	5,99
Aprendiz de segundo año	Ns.02	9,15	43,56	6,86	2,95	7,08
Aprendiz de tercer año	Ns.03	10,56	50,22	7,91	3,40	8,16
Auxiliar de fábrica	Ns.04	12,72	130,56	10,14	4,10	9,84
Especialista de segunda	Ns.05	13,04	133,85	10,37	4,20	10,08
Especialista de primera	Ns.06	13,34	136,92	10,61	4,30	10,31
Oficial de tercera	Ns.07	13,64	140,00	10,86	4,40	10,55
Oficial de segunda	Ns.08	14,21	145,87	11,30	4,58	10,99
Oficial de primera	Ns.10	15,47	158,78	12,32	4,99	11,96
Oficial de la especial	Ns.13	16,37	168,02	13,02	5,28	12,66
Encargado de sección	Ns.14	17,11	175,59	13,61	5,51	13,22
Portero/Guarda/Sereno	Ns.05	13,04	133,85	10,37	4,20	10,08
Almacenero	Ns.07	13,64	140,00	10,86	4,40	10,55

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2010 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2010 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2010 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2010 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales					
Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal Administrativo</i>					
Aspirante de 1r año	Ns.01	8.138,76	581,34	58,13	116,27
Aspirante de 2º año	Ns.02	9.609,60	686,40	68,64	137,28
Aspirante de 3r año	Ns.03	11.084,78	791,77	79,18	158,35
Auxiliar de oficina	Ns.07	14.323,68	1.023,12	102,31	204,62
Oficial de segunda	Ns.08	14.924,70	1.066,05	106,61	213,21
Oficial de primera	Ns.10	16.245,60	1.160,40	116,04	232,08
Oficial de la especial	Ns.13	17.191,02	1.227,93	122,79	245,59
Jefe de segunda	Ns.14	17.962,00	1.283,00	128,30	256,60
Jefe de primera	Ns.15	18.590,60	1.327,90	132,79	265,58
Telefonista/Ordenanza	Ns.05	13.694,94	978,21	97,82	195,64

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2010 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2010 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2010 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2010 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2010 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales						
Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal Administrativo</i>						
<i>Personal obrero</i>						
Aspirante de 1r año	Ns.01	7,75	36,87	5,83	2,50	5,99

Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
Aspirante de 2º año	Ns.02	9,15	43,56	6,86	2,95	7,08
Aspirante de 3r año	Ns.03	10,56	50,22	7,91	3,40	8,16
Auxiliar de oficina	Ns.07	13,64	140,00	10,86	4,40	10,55
Oficial de segunda	Ns.08	14,21	145,87	11,30	4,58	10,99
Oficial de primera	Ns.10	15,47	158,78	12,32	4,99	11,96
Oficial de 1ª especial	Ns.13	16,37	168,02	13,02	5,28	12,66
Jefe de segunda	Ns.14	17,11	175,59	13,61	5,51	13,22
Jefe de primera	Ns.15	17,71	181,70	14,08	5,71	13,69
Telefonista/ordenanza	Ns.05	13,04	133,85	10,37	4,20	10,08

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2010 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2010 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2010 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2010 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales

Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal Técnico</i>					
Delineante-Dibujante Proyectista 3ª	Ns.09	15.063,02	1.075,93	107,59	215,19
Delineante-Dibujante Proyectista 2ª	Ns.11	16.336,60	1.166,90	116,69	233,38
Delineante-Dibujante Proyectista 1ª	Ns.12	16.973,18	1.212,37	121,24	242,47
Técnico de Organización	Ns.10	16.245,60	1.160,40	116,04	232,08
Jefe de Organización / Maestro Encargado	Ns.15	18.590,60	1.327,90	132,79	265,58
Titulado de grado medio	Ns.16	18.634,28	1.331,02	133,10	266,20
Titulado de grado Sup.	Ns.17	25.250,26	1.803,59	180,36	360,72

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2010 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2010 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2010 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2010 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2010 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales

Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal Técnico</i>						
Delineante-Dibujante Proyectista 3ª	Ns.09	14,35	147,25	11,42	4,62	11,09
Delineante-Dibujante Proyectista 2ª	Ns.11	15,56	159,70	12,38	5,01	12,02
Delineante-Dibujante Proyectista 1ª	Ns.12	16,16	165,87	12,86	5,21	12,49
Técnico de organización	Ns.10	15,47	158,78	12,32	4,99	11,96
Jefe de organización / Maestro encargado	Ns.15	17,71	181,70	14,08	5,71	13,69
Titulado de grado medio	Ns.16	17,75	182,14	14,12	5,72	13,72
Titulado de grado sup.	Ns.17	24,05	246,82	19,12	7,75	18,59

TABLAS SALARIALES 2011

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2011 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2011 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2011 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2011 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales					
Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal obrero</i>					
Aprendiz de primer año	Ns.01	8.301,58	592,97	59,30	118,59
Aprendiz de segundo año	Ns.02	9.801,82	700,13	70,01	140,03
Aprendiz de tercer año	Ns.03	11.306,54	807,61	80,76	161,52
Auxiliar de fábrica	Ns.04	13.625,92	973,28	97,33	194,66
Especialista de segunda	Ns.05	13.968,78	997,77	99,78	199,55
Especialista de primera	Ns.06	14.287,28	1.020,52	102,05	204,10
Oficial de tercera	Ns.07	14.610,12	1.043,58	104,36	208,72
Oficial de segunda	Ns.08	15.223,18	1.087,37	108,74	217,47
Oficial de primera	Ns.10	16.570,54	1.183,61	118,36	236,72
Oficial de 1ª especial	Ns.13	17.534,86	1.252,49	125,25	250,50
Encargado de Sección	Ns.14	18.321,24	1.308,66	130,87	261,73
Portero / Guarda /Serenio	Ns.05	13.968,78	997,77	99,78	199,55
Almacenero	Ns.07	14.610,12	1.043,58	104,36	208,72

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2011 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2011 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2011 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2011 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2011 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales						
Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal obrero</i>						
Aprendiz de primer año	Ns.01	7,91	37,61	5,95	2,55	6,11
Aprendiz de segundo año	Ns.02	9,34	44,43	7,00	3,01	7,21
Aprendiz de tercer año	Ns.03	10,77	51,22	8,07	3,47	8,33
Auxiliar de fábrica	Ns.04	12,98	133,17	10,34	4,18	10,03
Especialista de segunda	Ns.05	13,30	136,53	10,58	4,29	10,28
Especialista de primera	Ns.06	13,61	139,66	10,82	4,39	10,52
Oficial de tercera	Ns.07	13,91	142,80	11,08	4,48	10,75
Oficial de segunda	Ns.08	14,50	148,79	11,53	4,67	11,21
Oficial de primera	Ns.10	15,78	161,96	12,57	5,09	12,2
Oficial de 1ª especial	Ns.13	16,70	171,38	13,28	5,38	12,91
Encargado de sección	Ns.14	17,45	179,10	13,88	5,62	13,49
Portero/Guarda/Serenio	Ns.05	13,30	136,53	10,58	4,29	10,28
Almacenero	Ns.07	13,91	142,80	11,08	4,48	10,75

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2011 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2011 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2011 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2011 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales					
Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal Administrativo</i>					
Aspirante de 1r año	Ns.01	8.301,58	592,97	59,30	118,59
Aspirante de 2º año	Ns.02	9.801,82	700,13	70,01	140,03
Aspirante de tercer año	Ns.03	11.306,54	807,61	80,76	161,52
Auxiliar de Oficina	Ns.07	14.610,12	1.043,58	104,36	208,72
Oficial de segunda	Ns.08	15.223,18	1.087,37	108,74	217,47
Oficial de primera	Ns.10	16.570,54	1.183,61	118,36	236,72
Oficial de 1a especial	Ns.13	17.534,86	1.252,49	125,25	250,50
Jefe de segunda	Ns.14	18.321,24	1.308,66	130,87	261,73
Jefe de primera	Ns.15	18.962,44	1.354,46	135,45	270,89
Telefonista/Ordenanza	Ns.05	13.968,78	997,77	99,78	199,55

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2011 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2011 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2011 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2011 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2011 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales						
Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal Administrativo</i>						
Aspirante de 1r año	Ns.01	7,91	37,61	5,95	2,55	6,11
Aspirante de 2º año	Ns.02	9,34	44,43	7,00	3,01	7,21
Aspirante de 3r año	Ns.03	10,77	51,22	8,07	3,47	8,33
Auxiliar de Oficina	Ns.07	13,91	142,80	11,08	4,48	10,75
Oficial de segunda	Ns.08	14,50	148,79	11,53	4,67	11,21
Oficial de primera	Ns.10	15,78	161,96	12,57	5,09	12,20
Oficial de 1a especial	Ns.13	16,70	171,38	13,28	5,38	12,91
Jefe de segunda	Ns.14	17,45	179,10	13,88	5,62	13,49
Jefe de primera	Ns.15	18,06	185,33	14,36	5,82	13,97
Telefonista/Ordenanza	Ns.05	13,30	136,53	10,58	4,29	10,28

NS= nivel salarial; C1= columna 1, sal. base conv. 2011 anual, euros/brut.; C2= columna 2, sal. base conv. 2011 mensual, euros/brut.; C3= columna 3, plus asistenc. puntualidad 2011 mensual, euros/brut.; C4= columna 4, plus carencia incentivos 2011 mensual, euros/brut.

Áreas Funcionales					
Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Personal Técnico</i>					
Delineante-Dibujante Proyectista 3ª	Ns.09	15.364,30	1.097,45	109,75	219,49
Delineante-Dibujante Proyectista 2ª	Ns.11	16.663,36	1.190,24	119,02	238,05

Categorías profesionales	NS	C1	C2	C3	C4
<i>Delineante-Dibujante</i>					
Proyectista 1ª	Ns.12	17.312,68	1.236,62	123,66	247,32
Técnico de Organización	Ns.10	16.570,54	1.183,61	118,36	236,72
<i>Jefe de Organización/ Maestro encargado</i>					
	Ns.15	18.962,44	1.354,46	135,45	270,89
Titulado de grado medio	Ns.16	19.006,96	1.357,64	135,76	271,53
Titulado de grado sup.	Ns.17	25.755,24	1.839,66	183,97	367,93

NS=nivel salarial; C5=columna 5, plus nocturnidad 2011 diario, euros brutos; C6= columna 6, complemento gratificaciones extraordinarias 2011 paga, euros brutos; C7= columna 7, horas extraordinarias 2011 unidad, euros brutos; C8=columna 8, Bolsa horaria 2011 unidad, euros brutos; C9=columna 9, regularización artículo 24 2011 unidad, euros/brutos.

Áreas Funcionales

Categorías Profesionales	NS	C5	C6	C7	C8	C9
<i>Personal Técnico</i>						
<i>Delineante-Dibujante</i>						
Proyectista 3ª	Ns.09	14,63	150,20	11,65	4,72	11,32
<i>Delineante-Dibujante</i>						
Proyectista 2ª	Ns.11	15,87	162,89	12,63	5,11	12,26
<i>Delineante-Dibujante</i>						
Proyectista 1ª	Ns.12	16,49	169,19	13,12	5,31	12,74
Técnico de organización	Ns.10	15,78	161,96	12,57	5,09	12,2
<i>Jefe de organización/ Maestro encargado</i>						
	Ns.15	18,06	185,33	14,36	5,82	13,97
Titulado de grado medio	Ns.16	18,10	185,78	14,40	5,83	13,99
Titulado de grado Sup.	Ns.17	24,53	251,76	19,50	7,9	18,96

(11.210.024)