

## ANEXO C

*Estructura de niveles salariales año 2007*  
(primer 30% EBIT 3.100.000 euros)

N: nivel; P: puesto de trabajo; SNA: salario nivel anual

N	P	SNA
16	Jefe turno rotativas	35.889,34
15	Jefe turno encuadernación	33.159,98
	Jefe turno Dpto. Técnico	33.159,98
14	Coordinador sistemas	33.363,12
	Analista, responsable, proyectos	33.363,12
	Ejecutivo trabajos externos	33.363,12
	Preparador A	33.363,12
13	Cálculo	30.284,38
	R, G, M, rotativo 48 págs.	30.284,38
	Ejecutivo compras	30.810,00
12	Jefe explotación	29.057,94
	Montador instalador, A mecánico	27.177,83
	Montador instalador, A electricista	27.177,83
	Recálculo	29.057,94
	Técnico finanzas / contabilidad	28.232,23
	R, G, M, rotativo 16 págs.	28.232,23
11	Secretaria de dirección	24.582,37
	R, G, M, cubridora Sthal	25.191,18
	R, G, M, rústica	25.191,18
	R, G, M, cubridora Compact	24.923,75
	R, G, M, cubridora Kolbus	24.923,75
10	Técnico relaciones laborales	23.422,07
	R, G, M, alzadora / encoladora	23.763,44
	Jefe turno expediciones	24.648,00
	Jefe turno preimpresión	24.648,00
	Ayudante rotativo 48 págs.	23.763,44
9	Maquinista F-III	22.323,49
	Ayudante rotativo 16 págs.	21.850,25
	Jefe turno almacén	22.590,92
	Maquinista rotativa negro	22.590,92
	Administrativo nóminas	21.982,11
	Programador	22.590,92
	Admvo. finanzas / contabilidad III	21.982,11
	Jefe de turno separación muestras	22.590,92
	Primer ayudante cubridora Sthal	21.982,11
	Primer ayudante rústica	21.982,11
8	Maquinista guillotina	20.429,70
	R, G, M, alzadora / grapadora	20.561,57
	Primer ayudante cubridora Kolbus	20.038,72

N	P	SNA
	Corrector	20.561,57
	Admvo. finanzas / contabilidad II	20.561,57
	Mecánico B	20.561,57
	Auto CAD-CAM electricista B	20.561,57
	Maquinista plegadora F VII	20.561,57
	Administrativo finanzas / contabilidad I	20.561,57
	Segundo ayudante cubridora Sthal	20.561,57
	Electricista B	20.561,57
7	Secretaria planificación	18.818,75
	Administrativo planificación	18.552,55
	Administrativo trabajos externos	18.552,55
	Preparador B	18.818,75
	Primer ayudante Compact	18.818,75
	Maquinista retractiladora	18.552,55
	Primer ayudante alza. / encoladora	18.818,75
	Bobinero rotativo 48 / 16 págs.	18.552,55
	Administrativo preparación A	18.552,55
	Administrativo ventas	18.552,55
	Maquinista sobrecubiertas	18.552,55
	Administrativo compras	18.552,55
	Jefe equipo de almacén	18.818,75
	Administrativo almacén de recambios	18.552,55
	Operador informática	18.818,75
	Maquinista plegadora	18.818,75
	Ayudante rotativa negro	18.552,55
6	Administrativo preparación B	17.931,42
	Administrativo contabilidad	17.931,42
	Segundo ayudante corona	17.931,42
	Segundo ayudante alz. / enc. rústica	17.931,42
	Operario C, T, P	17.931,42
5	Segundo ayudante alzadora encoladora	17.449,76
	Materiales	17.192,49
	Almacenero	17.449,76
4	Separador muestras	16.879,77
	Administrativo taller y controlling	16.879,77
	Conductor carretilla (Of. 2ª)	16.879,77
3	Oficial 3ª impresión Pilero	14.080,17
	Ayudante F III	14.080,17
2	Conductor carretilla (expedicio 3ª)	12.866,26
1	Telefonista	11.913,20
	Auxiliar taller	11.865,44
	Auxiliar de administración	11.865,44
	(07.242.018)	

**RESOLUCIÓN**

TRE/2692/2007, de 1 de agosto, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2012 (código de convenio núm. 4300405).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas, de la provincia de Tarragona, suscrito por parte del sector por ASTAVE, Gremio de Instaladores de la provincia de Tarragona y APEMPTA y por parte de los trabajadores por los sindicatos de UGT y CCOO en fecha 4 de julio de 2007 y presentado por las mismas partes en fecha 5 de julio de 2007, y de conformidad con lo que establecen 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 2b del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; los artículos 68.5 y 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

**RESUELVO:**

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias siderometalúrgicas, de la provincia de Tarragona,

para los años 2007-2012 (código de convenio núm. 4300405), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 1 de agosto de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director de los Servicios Territoriales  
en Tarragona

*Transcripción del texto literal firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo de trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2012*

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio a "trabajador" se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

**CAPÍTULO I***Ambito de aplicación***Artículo 1***Ambito territorial*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todas las empresas del metal de la provincia de Tarragona, teniendo la consideración de mínimo, en conjunto y cómputo anual, para las empresas con convenios o pactos propios.

**Artículo 2***Ambito funcional*

2.1 El presente Convenio obliga a las empresas y trabajadores/as del sector industrial y servicios del metal, que realizan su actividad tanto en el proceso de producción, como en la transformación, manipulación o almacenaje, en sus diversos aspectos.

Quedan asimismo comprendidas, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, relacionados con el sector, así como tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en aquel o cualquier otro que requiera tales servicios.

También será de aplicación a las industrias metal gráficas, de fabricación de envases metálicos y boterío cuando su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros; fontanería, instalaciones eléctricas, cerrajería, carpintería metálica y otras similares, incluso cuando sean actividades auxiliares de la construcción; tendidos de líneas de conducción de energía, de cables, de redes de telefonía y afines, señalización y electrificación de ferrocarriles; industrias de óptica, joyería, relojería y mecánica de precisión; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias; fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades relativas a infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y telecomunicaciones.

Estarían igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

2.2 Las partes signatarias de este Convenio manifiestan que sería conveniente que el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona fuese respetado, dentro de su ámbito territorial, por los trabajadores/as y las empresas a que se refiere el punto 2.1, recomendando a los mismos que, en el futuro, acomoden sus convenios de empresa a la estructura, condiciones y mínimos aquí contemplados en el presente Convenio provincial, y que consideren a este como derecho supletorio de su convenio de empresa.

2.3 El presente Convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE se correspon-

da con los CNAE establecidos en el Acuerdo estatal del sector del metal (BOE de 4 de octubre de 2006).

**Artículo 3***Ambito personal*

Comprende la totalidad del personal de las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción de los que no tengan la consideración legal de trabajadores/as, según el Estatuto de los trabajadores.

**CAPÍTULO II***Cláusulas de garantía***Artículo 4***Vigencia*

La entrada en vigor a todos los efectos será el 1 de enero de 2007 y su duración será de seis años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2012.

**Artículo 5***Prórroga*

El Convenio se prorrogará tácitamente si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por ninguna de las partes.

**Artículo 6***Rescisión y revisión*

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el Departamento de Trabajo de la Generalidad, en Tarragona, a través de las centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**CAPÍTULO III***Compensación, absorción y garantía personal***Artículo 7***Aplicación global*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 8***Compensación y absorción*

Ninguna de las condiciones económicas pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las concedidas por las empresas, voluntariamente o por Convenio, salvo los aumentos a cuenta de Convenio.

**Artículo 9***Garantía personal*

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la vigencia de este Convenio y que con carácter global excedan del mismo, manteniéndose estrictamente a título personal.

**CAPÍTULO IV***Comisión Paritaria***Artículo 10***Comisión Paritaria*

Se actualiza la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por la presidencia del Convenio, 2 miembros por parte de UGT, 2 miembros por parte de CCOO y 4 miembros por parte de APEMTA. El presidente tendrá voz pero no voto. La Comisión Paritaria tendrá su sede en el despacho de los abogados Lleixa-Urzaiz, Avda. de Roma nº 7, 7ª planta de Tarragona.

Los escritos que se les dirijan podrán recepcionarse indistintamente en cualquiera de estas direcciones:

UGT: Calle Ixart, 11 Tarragona.

CCOO: Calle Augusto, 48 Tarragona.

Apemta: Avda. Roma, 7 5ª planta Tarragona.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

f) Intervenir en aquellas materias y para aquellas funciones que se especifican expresamente en este Convenio colectivo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que aquella pueda emitir dictamen o actuar en la forma reglamentaria, sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial que corresponda.

Además, tendrá la intervención prevista en el Convenio por lo que respecta a la efectividad o no de la cláusula de inaplicación salarial; igualmente en cuanto a la petición de distribución irregular de la jornada; por otra parte tendrá intervención, a petición de cualquiera de las partes en el estudio sobre acuerdos a nivel general, que puedan tener relación con el Convenio, y especialmente en el tema de clasificación profesional.

La Comisión Paritaria se reunirá tres veces al año. Con carácter anual, se elaborará una edición con las resoluciones emitidas.

**CAPÍTULO V***Condiciones salariales*

Las empresas abonarán los atrasos del Convenio del año 2007 dentro del mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña; en los años sucesivos se abonarán en la nómina del mes de febrero, o dentro de los dos meses siguientes a la publicación de los presupuestos generales del Estado en donde fija el IPC previsto.

**Artículo 11***Salario convenio*

Se entenderá por salario Convenio el que se fija en el anexo salarial que se adjunta al presente Convenio.

**Artículo 12**

Expresamente se pacta que los conceptos que hasta 31.12.95 se calculaban sobre el salario base, se calcularán sobre la columna cálculo pluses de las tablas anexas. Se revisarán cada año de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

**Artículo 13***Antigüedad*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía prevista en la tabla anexa correspondientes a la categoría en que se esté clasificado. El cómputo de la antigüedad se regulará por lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza laboral.

El devengo de la antigüedad se efectuará en el mes en que esta se produzca.

La cuantía de cada cuatrienio queda congelada para el futuro.

**Artículo 14***Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán en la cuantía de una mensualidad de salario real, los días 29 de junio y 15 de diciembre como máximo. Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado en la empresa y por semestres. Expresamente se pacta que salario real es la suma de salario de convenio, antigüedad y demás complementos salariales (primas, pluses, incentivos, etc).

**Artículo 15***Incremento salarial y revisión por IPC*

15.1. Las tablas del salario convenio, se incrementarán para todos los años de vigencia del Convenio, en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para cada año más 0,4 puntos, después de actualizar la desviación entre el IPC real e IPC previsto más 0,2 del año anterior.

15.1.1 Las tablas de la columna de pluses del anexo 2, y las tablas del anexo 3, se incrementarán para todos los años de vigencia del Convenio, en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado de cada año más 0,5 puntos, después de actualizar la desviación del IPC del año anterior menos 0,2 puntos.

En el supuesto de que el IPC previsto más 0,2, fuera superior al real, no operará la cláusula de revisión.

**15.2 Salario convenio anual 2007.**

Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2007 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros. El resultado

de dicha operación consta en la tabla de salario Convenio del anexo 2.

15.2.1 Revisión salarial 2007: Si el IPC real del año 2007 resulta superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2008, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2007.

15.3 Salario convenio anual 2008. Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2008 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros.

15.3.1 Revisión salarial 2008: Si el IPC real del año 2008 resulta superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2009, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2008.

15.4 Salario convenio anual 2009. Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2009 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros.

15.4.1 Revisión salarial 2009: Si el IPC real del año 2009 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2010, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2009.

15.5 Salario convenio anual 2010. Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2010 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros.

15.5.1 Revisión salarial 2010: Si el IPC real del año 2010 resulta superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la

diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2011, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2010.

15.6 Salario convenio anual 2011. Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2011 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros.

15.6.1 Revisión salarial 2011: Si el IPC real del año 2011 resulta superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2012, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2011.

15.7 Salario convenio anual 2012. Grupos 1 al 7 ambos inclusive: El salario convenio anual vigente para el año 2012 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto 15.1, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 335,86 euros ; Grupo nº 2 = 302,40 euros; Grupo nº 3 = 282,80 euros; Grupo nº 4 = 254,24 euros; Grupo nº 5 = 240,94 euros; Grupo nº 6 = 206,64 euros; Grupo nº 7 = 202,30 euros.

15.7.1 Revisión salarial 2012: Si el IPC real del año 2012 resulta superior al previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el mismo año, más 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2013, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2012.

**Artículo 16***Cláusula de inaplicación salarial*

El porcentaje de incremento salarial establecido para cada uno de los años de vigencia de éste Convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para cada año en curso.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores/as o, en su defecto, a los propios trabajadores/as, las razones justificativas de tal decisión, dentro del plazo de 20 días desde el 1 de julio de 2007 referido al año 2007; en los años siguientes, dentro de los 20 primeros días de cada año. Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas, deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, balan-

ces, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, así mismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores/as, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

## CAPÍTULO VI

### *Clasificación profesional*

#### Artículo 17

##### *Fecha de implantación*

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día 1 de enero del año 2001. Este Acuerdo sustituye al actual sistema de categorías profesionales regulado en la Ordenanza laboral de la industria siderometalúrgica.

#### Artículo 18

##### *Procedimiento*

Se crean dos parrillas de encuadramiento de las categorías profesionales, una donde estarán encuadrados todos los trabajadores/as en grupos profesionales, y otra denominada de tabla de conversión, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales relacionadas en el anexo nº 1 del vigente convenio, asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del Acuerdo sobre clasificación profesional y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

La referida tabla de conversión, se adjunta al presente Convenio con el objeto de que la Comisión Paritaria pueda dirimir cualquier conflicto que surja sobre la asimilación y salario de las antiguas categorías, al nuevo sistema de clasificación profesional.

#### Artículo 19

##### *Estructura profesional*

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios, por lo tanto, a partir del día 1 de enero del año 2001, la normativa reguladora, quedará modificada por el contenido de este Acuerdo, y cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El grupo profesional 8, tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que están acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

La descripción de funciones y las tareas a desarrollar, así como la propia parrilla de encuadramiento de los grupos profesionales, se anexan al presente convenio colectivo como anexo 1 y anexo 2 respectivamente.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o la trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el periodo de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as, según establece el artículo 39.2 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y nivel funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

#### Artículo 20

##### *Retribución*

Queda establecido un salario bruto anual, prorrateado en catorce mensualidades para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo, su importe quedará determinado en la columna 1 denominada salario convenio.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, para la fijar el importe real de la paga extra, se tendrá que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio colectivo.

#### Artículo 21

##### *Complemento "ex categoría profesional"*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.2000 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedaron adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento "ad personam", denominado complemento "ex categoría profesional". Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho complemento ex categoría profesional se realizará prorrateándose en 14 mensualidades.

#### Artículo 22

##### *Pluses*

22.1 Plus jefe de equipo. El plus jefe de equipo se mantiene en las mismas condicio-

nes que está regulado en el vigente Convenio colectivo.

22.2. Plus de nocturnidad. Será un 25% sobre el salario convenio

22.3. Plus retén. Se incluyen los sectores de cementeras y ciclos combinados; tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica; telecomunicaciones; alumbrado público y semáforos.

En todos los casos se respetarán condiciones y cantidades superiores ya pactadas.

## Artículo 23

### *Comisión Paritaria de clasificación*

23.1 La Comisión Paritaria del Convenio colectivo, que se regula en el artículo 10 del mismo, realizará las funciones de "Comisión Paritaria de Clasificación" y garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y niveles funcionales, del Convenio siderometalúrgico de la Provincia de Tarragona.

23.2 La Comisión Paritaria de clasificación de este Convenio adopta como manual de valoración de clasificación el manual de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) elaborado por la comisión de técnicos del Tribunal Laboral de Cataluña. El referido manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión será de aplicación a las empresas afectadas por este Convenio, a excepción, de aquellas empresas que tengan realizada la valoración de puestos de trabajo de conformidad con otros manuales técnicos de valoración, cuya utilización haya sido acordada con su representación legal de trabajadores.

23.3 Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

23.4 La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma. En caso de no resolverse en el seno de esta Comisión deberá resolver el Tribunal Laboral de Cataluña.

## CAPÍTULO VII

### *Desplazamientos y dietas*

#### Artículo 24

##### *Salidas, viajes y dietas*

Todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as para tendido de líneas de conducción de energía eléctrica y electrificación de ferrocarriles, que por necesidades de la empresa deban salir de viaje percibirán aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, la dieta mínima por las comidas que será de 26 euros diarios en concepto de dieta completa si se producen las dos comidas principales y de 13 euros diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal y por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller.

En los casos de desplazamiento con derecho a dieta completa, el trabajador podrá optar entre

percibir la dieta fijada en el Convenio o que la empresa señale lugar de pernoctación y comida a su cargo, debiendo efectuar la opción antes de iniciar el desplazamiento, y una vez conocido el lugar de destino.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador solo tenga que efectuar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza. Dicha cuantía de dieta se percibirá cualquiera que sea el tiempo del desplazamiento en su totalidad.

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

Si el trabajador utilizara para el desplazamiento coche propio, percibirá además 0,32 euros por kilómetro. Si por necesidades del trabajo y por orden de la empresa aun cuando no se trate de desplazamiento, el trabajador no puede comer en su domicilio, percibirá la media dieta, siempre que ello suponga el efectuar la comida en condiciones distintas a las habituales.

La empresa que autorice a un trabajador, dentro de su horario laboral hacer uso de su vehículo particular para necesidades de aquella, abonará, en caso de producirse un accidente tráfico que ocasione la baja laboral, a cualquiera de las personas que hubiera designado, la diferencia hasta cubrir el cien por cien del salario real.

#### Artículo 25

##### *Carnet de conducir*

En los supuestos que no se hubiera contemplado en las condiciones de contratación, la necesidad de ser poseedor del carnet de conducir, el trabajador no está obligado a poner a disposición de la empresa su carnet de conducir, debiendo pactarse las condiciones para ello con el empresario.

#### Artículo 26

##### *Uso de coche particular*

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

#### Artículo 27

##### *Retirada del carnet*

En caso de que a un trabajador/a le sea retirado temporalmente el permiso de conducir por sanción administrativa, y ello no le permita seguir desempeñando sus funciones habituales en la empresa debido a este hecho, la empresa deberá recolocarlo en otras funciones, mientras dure la retirada del carnet por sanción administrativa o judicial.

### CAPÍTULO VIII

#### *Tiempo de trabajo*

#### Artículo 28

##### *Jornada anual*

El tiempo de trabajo, en cómputo anual, será de 1.756 horas para el año 2007, y de 1.754 horas para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.

Expresamente se pacta que el tiempo de descanso por bocadillo en jornada continuada no computará como trabajo efectivo. En caso de jornada partida podrá suprimirse el tiempo de bocadillo aunque se viniese disfrutando.

Se respetarán las jornadas más beneficiosas que puedan existir.

#### Artículo 29

##### *Horas extraordinarias*

Las empresas aceptan que únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con comunicación previa al comité de empresa o delegados de personal.

Expresamente se pacta, al amparo del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto y la Orden de 1 de marzo de 1983, que tendrán la consideración de estructurales y de mantenimiento las horas extras siguientes:

Las necesarias para pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas y a las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del trabajo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### Artículo 30

##### *Calendario laboral*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Respetando el cómputo, las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán no laborales.

#### Artículo 31

##### *Vacaciones*

Todos los trabajadores/as comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período de treinta días naturales de vacaciones, que empezarán en lunes no festivo en el período estival entre quince de junio y quince de septiembre.

Por acuerdo entre las partes, el período vacacional podrá fraccionarse en dos, uno de los cuales deberá disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en cuyo caso se contabilizarán 22 días laborales.

En las empresas del sector de concesionarios y reparación de automóviles se excluyen los meses de julio y agosto, excepto para el 33% de la plantilla y de forma rotatoria cada año.

En aquellos casos en que el trabajador se encontrase hospitalizado como consecuencia de accidente de trabajo, con anterioridad al inicio de las vacaciones, éstas se disfrutarán en momento posterior al alta, de común acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del con-

trato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, adopción o acogimiento de un menor o matrimonio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 32

##### *Distribución irregular de la jornada*

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada, siempre que así lo acuerden ambas partes, empresas y representantes legales de los trabajadores/as. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y la jornada anual previstos en el presente Convenio y en la Ley. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La empresa, argumentará por escrito a la representación legal de los trabajadores/as los motivos por los que solicita la distribución irregular de la jornada y/o la ampliación de la jornada de trabajo ordinaria, en los términos previstos en el párrafo anterior. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en el plazo máximo de quince días desde el inicio de la negociación, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, la cual habrá de resolver en el plazo máximo de cinco días. Si no hay acuerdo en la misma, la cuestión se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 33

##### *Flexibilidad estructural*

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas podrán elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

#### Artículo 34

##### *Flexibilidad coyuntural*

34.1 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 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido período de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del período 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 las dos medidas citadas 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 artículo 34" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria.

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 20 días laborales, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborales del trabajador hasta en 2 horas diarias.

El 20% de recargo que tienen estas horas, se percibirán en el mes en que se realicen.

b) Bolsa horaria.

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 40 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 laborales 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) las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

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 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días.

34.2 Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes y además sólo será de aplicación en empresas de más de 250 trabajadores y que no pertenezcan a actividades de mantenimiento y montajes.

34.3 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.

34.4 Asimismo, 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 34 del presente Convenio.

34.5 Lo estipulado en los dos apartados anteriores sólo afectará a las empresas que hayan hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) y b).

34.6 Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo estipulado en este artículo.

#### CAPÍTULO IX *Licencias y excedencias*

##### Artículo 35

A las parejas de hecho, que acrediten su situación según establece la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC 23 de julio 1998), se les reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios.

##### Artículo 36

###### *Licencias*

36.1 Matrimonio, será de 17 días naturales y con obligación de disfrute. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio; esta licencia solo se podrá conceder una vez cada 5 años (parejas de hecho); excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, que este plazo se reducirá a tres años.

36.2 Nacimiento de hijo o hija: tres días naturales, de los cuales 2 deberán ser laborales. En el supuesto de alumbramiento mediante cesárea hasta 4 días naturales, pudiéndose ampliar hasta cinco días en caso de gravedad.

36.3 En todos los supuestos de este apartado, se añadirán dos días naturales en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Tarragona.

36.3.1 Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

36.3.2 Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos y abuelos propios o del cónyuge), 3 días naturales.

36.3.3 Enfermedad grave, hospitalización de parientes o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, tanto propios como del cónyuge o pareja, tres días de los que, como mínimo, dos serán laborales, pudiéndose disfrutar este permiso de forma continuada o fraccionada, mientras dure dicha situación o recuperación,

36.3.4 En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos, tanto propios como del cónyuge o pareja, 2 días naturales.

36.4 Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

36.5 Para el cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo indispensable (inexcusable y amparado en norma legal o administrativa).

36.6 Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, previamente facilitado por la empresa. En los demás casos, (asistencia facultativos de medicina general o medicina privada) hasta el límite de 20 horas al año.

Del total de estas 20 horas, podrán emplearse hasta un máximo de 10 horas para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta de medicina general o especialista.

36.7 Permiso de 1 día para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas, y sólo lo podrán solicitar a la vez el 2% de la plantilla. En empresas de hasta 100 trabajadores: 2. En empresas de más de 100 trabajadores: el 2% y de haber fracción, se redondea al entero superior.

En todos estos casos de licencia con derecho a retribución se percibirá el salario de Convenio.

36.8 Paternidad. El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

36.9 Acumulación horas lactancia. En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

36.10 Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos los 59 años y acrediten más de 1 año de antigüedad en la misma empresa, podrán disfrutar de un permiso de 9 meses retribuidos a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con un mes de antelación al inicio del mismo.

Este permiso se disfrutará durante los meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes.

El permiso se reducirá en un mes por cada año que supere los 59 años de edad.

Cualquier discrepancia que surgiera de la aplicación o interpretación de este apartado deberá someterse necesariamente a la Comisión Paritaria.

### Artículo 37

#### *Licencias de exámenes*

Los aprendices tendrán derecho a doce medias jornadas libres para estudiar en época de examen.

Todo el personal tendrá derecho a un máximo de dos días al año para preparar exámenes para la obtención de un título académico o de formación profesional.

Todo el personal tendrá derecho a licencia para acudir a exámenes para la obtención de título académico o de formación profesional, debiendo justificar la asistencia al mismo.

En todos estos casos, las licencias serán retribuidas.

### Artículo 38

#### *Excedencias*

##### 38.1 Excedencia voluntaria.

Todo el personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a excedencia voluntaria, con un tiempo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Con carácter excepcional la empresa podrá conceder una excedencia voluntaria, por tiempo diferente al establecido, a su personal, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados.

Al terminarse la excedencia tendrá derecho a ocupar plaza si existe vacante, u ocupar preferentemente la primera que se produzca dentro del mismo grupo y nivel profesional.

##### 38.2 Excedencia forzosa.

En caso de cargo sindical o cargo público, a nivel provincial, comarcal, nacional o de ámbito superior, o cumplimiento de un deber público, dicha excedencia tendrá una duración igual a la que dure su representación. La readmisión será automática en estos casos, debiendo notificarlo con un mes de antelación.

##### 38.3 Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores/as, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde el nacimiento de éste o desde la fecha de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Así mismo, también tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, ya sea a jornada completa o parcial, aquellos trabajadores/as para aquellos trabajadores que tengan familiares en situación de enfermedad grave o invalidez.

Durante el periodo de disfrute de estas excedencias el trabajador/a tendrá derecho a que durante este periodo se le incluya en el cómputo de la antigüedad y sea convocado a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido el primer año, el derecho lo es a reserva dentro del grupo o categoría.

En todos los supuestos cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

### Artículo 39

#### *Descanso maternal parcial*

En aquellas empresas en que tanto el padre como la madre trabajen en la misma empresa, ambos cónyuges podrán disfrutar el descanso maternal parcial al 50% cada uno.

En lo no dispuesto en este apartado y de forma complementaria, se está a lo dispuesto en la Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de 39/1999 de 5 de noviembre.

## CAPÍTULO X

### *Reconocimiento de igualdades*

### Artículo 40

#### *Política de igualdad*

Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer, en trabajos de igual valor, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todos los niveles y grupos profesionales, al realizar valoraciones de puestos de trabajo.

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.

Para ello se establecen los siguientes objetivos:

La constitución de una mesa sectorial a nivel de Cataluña a la cual se adhiere la patronal del metal de Tarragona APEMTA y que trataría de fomentar una gestión óptima de los recursos humanos, que evite discriminación y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Para esta consecución, esta mesa por la igualdad elaborará un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evolución de la situación laboral y de empleo de las mujeres en el sector, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación de los convenios provinciales. El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones podrá formar parte del convenio.

## CAPÍTULO XI

### *Contratación y empleo*

### Artículo 41

#### *Contratación*

El contrato de duración determinada recogido en el apartado b), número 1, del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 12/2001 y en el Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima en los supuestos normales de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo justifiquen y en cualquier momento dentro del periodo de referencia de dieciocho meses.

41.1 La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con

contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal.

Se creará una comisión para definir que se entienda por puesto de trabajo, para todo lo dispuesto en la legislación vigente acerca del encadenamiento de contratos.

41.2 Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al delegado de personal o al comité de empresa, según proceda.

### Artículo 42

#### *Medidas para fomento del empleo*

Al objeto de favorecer el empleo se promoverá la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes.

##### a) Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo regulado en el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Se acuerda la ampliación de las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 12.1 del Estatuto de los trabajadores.

##### b) Contrato en prácticas.

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario Convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Real decreto 488/1998, de 27 de marzo en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85 por ciento del salario Convenio.

##### c) Contrato de formación.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos propios de peonaje o en cadena o, bajo el sistema incentivo.

Podrá tener una duración máxima de tres años.

Los salarios de los aprendices, son los que figuran en las tablas anexas.

##### d) Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de

tareas o excesos de pedidos, regulado en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, a la finalización del contrato celebrado con posterioridad al 3 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica, equivalente a 1 día de salario real por mes trabajado, salvo en el caso de ser contratado por tiempo indefinido.

#### e) Contrato fijo - discontinuo.

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierne para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, artículo 12.3 b), del Estatuto de los trabajadores.

#### f) Jubilación parcial.

Reunidas las condiciones y requisitos establecidos por la Seguridad Social en el Real decreto ley 15/1998 de 27 de noviembre, el trabajador/a tendrá derecho a acogerse a la modalidad de jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre y cuando la empresa pueda incorporar un relevista adecuado al puesto de trabajo.

### Artículo 43

#### *Periodo de prueba*

Será de seis meses para técnicos y titulares, de treinta días para el personal cualificado y de quince días para el no cualificado.

El período de prueba será único, aunque existan posteriores contrataciones, siempre que el trabajador, sea contratado para la misma categoría.

### Artículo 44

#### *Preaviso de cese*

En el caso de que un trabajador/a desee cesar en la empresa el plazo de preaviso será:

15 días para los grupos 6, 7 y 8.

30 días para los grupos 1, 2, 3, 4 y 5.

Al causar baja en la empresa tendrá derecho a que se le abone de forma separada los salarios pendientes pago, con independencia de que acepte o no el finiquito.

### Artículo 45

#### *Movilidad geográfica*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último

supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

### Artículo 46

#### *Inserción de trabajadores con discapacidad*

Al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores con discapacidad, las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más trabajadores de que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto. De conformidad con la legislación vigente, son las siguientes:

a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores.

d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa certificado de excepcionalidad, siendo la legislación aplicable:

Real decreto 364/2005, establecimiento de las medidas alternativas.

Orden de 24 de julio de 2000, regulación del procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas.

Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, regulación de los enclaves laborales.

La Dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la opción adoptada.

## CAPÍTULO XII

### *Código de conducta*

#### Artículo 47

##### *Principios ordenadores*

El presente Acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la norma de convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

### Artículo 48

#### *Graduación de faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en leve, grave o muy grave.

### Artículo 49

#### *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos pudieran ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### Artículo 50

#### *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o de Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada laboral de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia de órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasiones o tenga una trascendencia grave para las personas o cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización, sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

#### Artículo 51

##### *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en más de diez ocasiones en el periodo de un mes o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de la dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajos sin causa justificada, aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya sido objeto de sanción.

k) La desobediencia de órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados a la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 52

##### *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 53

##### *Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y,

en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPÍTULO XIII

##### *Seguridad y salud laboral*

#### Artículo 54

##### *Seguridad y salud laboral*

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo que establece la Ley de prevención de riesgos laborales y disposiciones concordantes.

Asimismo, se tendrán en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT que hayan sido ratificados por España y que sean de aplicación obligatoria de acuerdo con la legalidad vigente.

#### Artículo 55

##### *Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad*

Se procurará, siempre que sea posible, adoptar las medidas necesarias para evitar la existencia de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

El trabajador que efectúe trabajo declarado tóxico, penoso o peligroso podrá optar entre reducir la jornada laboral diaria en una hora, con pérdida total del plus tóxico, penoso o peligroso, o seguir percibiendo dicho plus, debiendo comunicarlo a la empresa con un mes de antelación y siendo dicha petición vinculante para él a todos los efectos.

El personal que ocupe puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho a una revisión médica obligatoria cada seis meses.

El personal femenino que acredite médicamente hallarse en estado de gestación, no ocupará puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso, ni en jornada nocturna.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 en la cuantía prevista en el anexo (cálculo pluses). La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores/as respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Autoridad Laboral competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo, con los mismos asesoramiento señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión

adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

La cuantía del 20% es la que figura en la tabla anexa.

#### Artículo 56

##### *Ropa de trabajo*

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adecuada y necesaria para el desempeño del trabajo. El trabajador estará obligado a devolver la usada cuando se le facilite la nueva o en todo caso cuando cese en la empresa.

En aquellos trabajos en que se deba prestar el mismo a la intemperie se facilitará como ropa invernal un anorak, con una duración de dos años, y con obligación por parte del trabajador de su devolución a la entrega del nuevo y en cualquier caso al cesar en la empresa por cualquier causa.

#### Artículo 57

##### *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/as 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.

57.1 Constitución de la comisión de prevención de riesgos laborales.

Se acuerda constituir e impulsar la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector metalúrgico, para desarrollar y consensuar políticas de prevención y medio ambiente en el sector.

Esta Comisión velará por el cumplimiento de los acuerdos sobre seguridad y salud laboral y medio ambiente que se adopten en su seno.

La Comisión recabará la colaboración de técnicos cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

##### 57.2 Objetivos.

La Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales tendrá los siguientes objetivos:

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva en el ámbito sectorial.

Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como vigilancia de la salud y el medio ambiente.

Seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, recabando información de organizaciones o entidades estatales, autonómicas o sectoriales de interés, al objeto de analizar los elementos que intervengan en los accidentes de trabajo y la posible actuación al respecto.

La Comisión, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

##### 57.3 Composición y funcionamiento.

La Comisión, tanto en su composición como en su funcionamiento estará compuesta con

carácter paritario por las representaciones empresarial y sindical.

Se reunirá cada tres meses, o bien a solicitud de cada una de las partes, celebrándose estas, de forma rotativa, en las sedes sociales de cada una de las organizaciones firmantes del Convenio. Los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará los representantes que en función de su estructura orgánica considere oportuna, con un máximo de ocho miembros en representación empresarial y ocho en representación sindical.

##### 57.4 Participación de asesores.

En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, técnicos de prevención y medio ambiente (TPMA), homologados por el Departamento de Trabajo y el Departamento de Medio Ambiente de la Generalidad de Cataluña que requerirán la formación técnica media y/o superior necesaria, en función de las materias requeridas; la selección de los mismos se realizará de común acuerdo por los integrantes de la Comisión en función de su calificación profesional y experiencia en el sector.

57.5 A través de los acuerdos con la Administración u otras entidades, y con cargo a las subvenciones que se obtengan de las mismas, la Comisión podrá disponer de recursos humanos y económicos para desarrollar los objetivos que se persiguen.

#### CAPÍTULO XIV

##### *Jubilación, seguro e incapacidad temporal*

#### Artículo 58

Las empresas se comprometen a sustituir al trabajador que se jubile a los 64 años por otro trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 1194/85, de 17 de julio de 1985.

#### Artículo 59

##### *Seguro*

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:

Gran invalidez: 42.000 euros.

Muerte e incapacidad permanente absoluta: 35.000 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 30.000 euros.

Ambas partes establecen que dicho seguro tendrá efectividad a partir del 1 de septiembre de 2007. Para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 se incrementará dicha cifra en el porcentaje que fija el convenio y las empresas tendrán el mismo plazo previsto anteriormente.

A petición de la representación legal de los trabajadores/as, la empresa, deberá facilitar copia de la póliza que asegura estas contingencias.

#### Artículo 60

##### *Fallecimiento del trabajador por causas comunes*

En caso de fallecimiento del trabajador por causas comunes, la cantidad prevista en el De-

creto 2-3-1944 se fija en un importe de 1.200 euros.

Ambas partes establecen que dicho seguro tendrá efectividad a partir del 1 de septiembre de 2007. Para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 se incrementará dicha cifra en el porcentaje que fija el convenio y las empresas tendrán el mismo plazo previsto anteriormente.

#### Artículo 61

##### *Baja de enfermedad - Incapacidad temporal*

Las empresas abonarán, en los casos de baja por enfermedad, el subsidio por incapacidad temporal, en cuantía del cien por cien los cinco primeros días de baja al año independientemente de que éstos sean continuos o no, acumulando hasta cinco días si las bajas son inferiores, hasta cubrir dicha cantidad.

En situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en las que haya existido intervención quirúrgica o bien un mínimo de un día de hospitalización, se abonará el 100% del salario real desde el primer día, incluida la fase de recuperación o convalecencia y tendrá un mes de efecto retroactivo como máximo desde la fecha de la hospitalización.

Para el pago se estará a la base reguladora del mes anterior, prorrateándose los conceptos irregulares o no periódicos de todo el año, salvo aquellas empresas que por pactos particulares concedan mejores condiciones.

En ningún caso la prestación económica a percibir, podrá ser superior a lo que el trabajador percibiría estando en activo.

#### CAPÍTULO XV

##### *Cronometraje y rendimiento*

#### Artículo 62

##### *Medición de tiempo*

En las empresas donde no exista sistema de cronometraje, podrán obligar a sus trabajadores/as a llevar un control diario de su actividad, y si en el plazo de tres meses el rendimiento es aceptado por la empresa, se considerará como actividad normal para ambas partes el promedio de la actividad realizada en cada operación concreta, de lo cual serán informados los representantes de personal de la empresa.

#### CAPÍTULO XVI

##### *Garantías sindicales*

#### Artículo 63

##### *Garantías sindicales*

63.1 Los representantes sindicales de los trabajadores/as tendrán los derechos y las garantías que fije la legalidad vigente y entre ellos el de información que se ejercitará de conformidad a la legislación vigente. Los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal, podrán acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

63.2 La antigüedad mínima en la empresa para poder presentarse como candidato en las elecciones sindicales, será de tres meses.

63.3 Las empresas darán acceso a las nuevas tecnologías de la información (internet, correo electrónico,...) a los delegados de personal y delegados sindicales, siempre que dispongan de los mismos.

63.4 Podrán constituirse delegados sindicales con los requisitos establecidos en la LOLS, con todas las garantías, en empresas o centros de trabajo con más de 200 trabajadores.

En lo no previsto en este Convenio sobre representación sindical o de personal se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical.

#### Artículo 64

##### *Cuota sindical*

A requerimiento por escrito de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten su representación, las empresas descontarán de la nómina mensual de dichos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. Dicho importe será transferido a la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros o banco que el trabajador determine. Las empresas entregarán copia o justificante del ingreso a la representación de las centrales sindicales que haya en la empresa. Será requisito imprescindible para su aplicación que el trabajador lo solicite por escrito.

#### CAPÍTULO XVII

##### *Formación*

#### Artículo 65

##### *Formación*

Cuando el empresario envíe a un trabajador a realizar un determinado curso, sea dentro de jornada o no, se abonará el tiempo invertido como trabajo efectivo.

#### Artículo 66

##### *Comisión de formación*

66.1 Siendo la formación un elemento básico, tanto de la calificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como de los ejes de calidad de las empresas, entendemos que la formación se ha de situar en un marco que permita conjugar la realidad del sector con la productividad y la calidad, a la vez que la ligazón con el sistema nacional de calificaciones.

Es necesario hacer de la formación un instrumento participativo y activo ante los posibles cambios en la organización del trabajo interno en las empresas, garantizando el papel legal de la representación legal de los trabajadores/as detectando y elaborando estudios u análisis de la situación del sector.

66.2 Se crea una Comisión de Formación dentro del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, la cual, a petición de ambas partes, podrá conocer y mediar en los problemas surgidos con motivo de la participación de las empresas en los diferentes planes formativos subvencionados.

66.3 Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

66.3.1 Ayudar a extender la formación de calidad a todas las empresas, especialmente a las PYME.

66.3.2 Informar y divulgar los sistemas de formación de acuerdo con lo preceptuado le-

galmente, exhortando a su cumplimiento, en especial en lo relativo a la información a la RLT y preceptivo informe si fuese el caso.

66.3.3 Recomendar a las empresas que determinen y faciliten las actividades susceptibles de ser realizadas por alumnos/as de formación reglada en prácticas educativas sin relación laboral, y su posterior comunicación a la RLT.

66.3.4 Exhortar a la colaboración entre las RLT y las empresas a fin y efecto de conocer y desarrollar los planes formativos subvencionados necesarios para las mismas y la búsqueda de formulas de realización y planificación de la formación respetando el oportuno marco legal, y/o por acuerdo entre las partes.

66.4 La Comisión, tanto en su constitución como en su funcionamiento, estará con el carácter de paritaria, por las representaciones empresarial y sindical, y sus acuerdos se tomaran por unanimidad.

66.5 Ambas partes se comprometen a reactivar la comisión de formación de Cataluña.

Cada una de las partes designará los representantes que, en función de su estructura orgánica, considere oportuna, con un máximo de ocho miembros en representación empresarial y ocho en representación sindical.

#### CAPÍTULO XVIII

##### *Acoso sexual*

#### Artículo 67

##### *El acoso sexual en las relaciones de trabajo.- Planteamiento*

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

##### *Concepto*

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga 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.

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.

##### *El acoso sexual de intercambio*

En este tipo de acoso, 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 status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

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 terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

##### *El acoso sexual medioambiental*

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, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir 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.

##### *Expediente informativo*

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto -entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

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 XIX

### *Anexo de montaje y mantenimiento*

#### Artículo 68

##### *Cláusula de estabilidad en el empleo*

Primero. A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento anual suscrito en los siguientes sectores:

- Sector nuclear
- Petroquímico
- De refino
- Tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica.
- Telecomunicaciones

Alumbrado público y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público de más de 80.000 habitantes

- Cementerías y ciclos combinados
- Parques temáticos

Los trabajadores que presten sus servicios en dicho contrato de mantenimiento con las limitaciones que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuviera con el anterior. Para respetar aquellas condiciones más beneficiosas de las que establece el Convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de un año.

Segundo. Dicha subrogación se extenderá a mandos intermedios, personal indirecto, así como al personal de apoyo administrativo que cumpla al menos con una de las siguientes condiciones:

Sean trabajadores eventuales bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, que hubiesen estado adscritos exclusivamente al contrato mercantil extinguido.

Tengan una antigüedad en la prestación de servicios adscritos al contrato mercantil extinguido en las instalaciones de la empresa principal de al menos un año de forma continuada en la planta o instalación objeto del mantenimiento.

Tercero. De forma expresa se hace constar que la subrogación alcanzará tanto al personal fijo de plantilla que lleve en la empresa saliente una antigüedad mínima de dos años afecto de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata, así como a los trabajadores fijos de obra en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del servicio de mantenimiento que subroga, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de seis meses.

Cuarto. La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a los representantes de los trabajadores la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de los trabajadores afectados por la presente cláusula de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nóminas de los últimos 12 meses y los TC2 donde se encuentren los mismos de los últimos 6 meses.

#### Artículo 69

##### *Salud laboral*

Las partes firmantes empresario y representación social, adquieren el compromiso de aplicar con el máximo rigor el íntegro contenido de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en el funcionamiento habitual de las empresas del sector.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las normas legales y reglamentarias que la regulen con el fin de adecuar su desarrollo y aplicaciones en las empresas.

A todo aquello que no esté regulado en el presente anexo, le será de aplicación la normativa general en materia de prevención de riesgos laborales y medio ambiente vigente.

#### Artículo 70

##### *Principios generales*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de prevención de riesgos laborales y de la normativa que la desarrolla, las empresas del sector del mantenimiento y del montaje:

Extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de riesgos en su origen sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los lugares de trabajo y en particular, sus instalaciones, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instituciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Los trabajadores recibirán la información suficiente relativa a los riesgos, debiendo ser su estado de salud compatible con el trabajo a desempeñar.

#### Artículo 71

##### *Equipos de protección individual*

Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/1995 quedando el trabajador obligado a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no por los fuera de funcionamiento.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, delegados de prevención, Comité de Seguridad y Salud y permitir su participación y escuchar sus propuestas, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud

en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán estar adecuadamente certificados (CE). En los demás aspectos relacionados con los equipos de protección individual el anexo se remite a la normativa legal aplicable.

La empresa proporcionará gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

#### Artículo 72

##### *Servicios de los trabajadores/as*

La empresa contratista, proveerá los medios necesarios para adecuar vestuarios, duchas, lavabos, retretes, comedores y botiquín, según se establece en la normativa legal vigente.

#### Artículo 73

##### *Vigilancia de la salud*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en su normativa de desarrollo:

a) La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

b) Todas las empresas vinculadas al presente anexo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la vigilancia y la salud con un servicio de prevención, legalmente reconocido para que, efectúen los exámenes médicos preceptivos a todos los trabajadores de la plantilla. Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas, fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes, con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las comunidades autónomas, oídas las comunidades científicas, y de acuerdo con lo establecido en la Ley general de la sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso. El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo.

d) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del artículo 22 de la Ley de prevención.

e) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.

f) Los accesos a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador.

g) Las empresas, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de personas ajenas a la misma,

deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando el personal adecuado para poner en marcha estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación adecuada, en función de las circunstancias antes señaladas.

h) Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

i) En ningún caso los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador así mismo los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con servicios de prevención ajenos.

#### Artículo 74

##### *Investigación de accidentes de trabajo*

Ocurrido un accidente y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente están establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará al delegado de prevención o en su caso al Comité de Seguridad y Salud, quienes valorarán sus causas y propondrán las medidas preventivas oportunas.

#### Artículo 75

##### *Tóxicos, penosos y peligrosos*

Cuando la evaluación de riesgos da lugar a la aparición de trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa adoptará las medidas correctoras de carácter colectivo que eliminen o minimicen los riesgos, si la eliminación no fuera posible se tomarán las medidas de protección individual.

#### Artículo 76

##### *Comité de Seguridad y Salud intercontratas*

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes, o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas contratistas los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores así como higiénico-sanitarias.

#### Artículo 77

##### *Plus de parada*

###### 77.1 Definición de parada.

Se entiende como tales las paradas técnicas programadas en el presupuesto del año en curso que se realizan para el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción

y que solo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

Salvo lo más adelante contemplado, se considerarán las paradas de emergencia, las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, "decoking", por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

No obstante lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

Trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: Siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, iniciándose su percepción a partir del 8º día.

Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: Siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciándose su percepción a partir del 5º día.

A los efectos anteriores, se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que operación entrega los equipos o instalaciones afectadas, no incluyendo por tanto, los trabajos previos necesarios para dicha entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que dan comienzo las tareas de puesta en marcha de la planta.

No tendrán la consideración de parada, los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones, o ampliación-modificación de las existentes.

###### 77.2 Cuantía.

El importe del plus de parada se abonará al personal afectado por la misma de la siguiente manera:

a) Un incentivo de 22,47 euros diarios por día de parada de los comprendidos de lunes a viernes.

b) Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo de 49,43 euros.

c) De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo de 4,49 euros por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de frecuencia facilitados por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

#### Artículo 78

##### *Retenes, turnicidad y nocturnidad*

a) Los retenes se abonarán de la siguiente manera:

Por retén semanal 146,04 euros por el periodo comprendido de lunes a domingo.

Por retén de fin de semana o festivos 44,93 euros diarios.

La llamada de retén se abonará a 44,93 euros.

b) El plus de nocturnidad se abonará a razón del 25 % del salario convenio. El plus de turnicidad se abonará a razón del 20% del salario convenio. Ambos pluses son incompatibles. En caso de concurrencia de las dos circunstancias, se abonará el 25% en concepto de plus de nocturnidad.

#### Artículo 79

##### *Condición más favorable*

No resultarán afectadas por el presente anexo aquellas empresas que tengan convenio colectivo de empresa o pactos de empresa con estipulaciones y retribuciones más favorables para sus trabajadores.

#### CAPÍTULO XX

##### *Mesas sectoriales de Cataluña*

#### Artículo 80

Se crearán las siguientes:

Observatorio industrial del metal.

Igualdad.

Prevención de riesgos laborales.

#### CAPÍTULO XXI

##### *Pactos complementarios*

#### Artículo 81

##### *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las comisiones técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

#### Artículo 82

##### *Subcontratación de actividades*

Cuando una empresa vaya a subcontratar parcial o totalmente alguna de sus actividades, estará obligada a informar con carácter previo al comité de empresa o delegados sindicales de dicha decisión.

#### CAPÍTULO XXI

##### *Disposiciones adicionales*

###### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda consensuar con la representación de las patronales de Lleida, Girona y Barcelona, las materias que han de regular un Acuerdo Marco para el metal de Cataluña, según lo acordado en la reunión de septiembre de 2002 entre patronales y sindicatos.

###### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Propuesta del anexo de montaje y mantenimiento:

Se incluirán en el Convenio aquellos acuerdos a los que se llegue con el sector de montajes y mantenimiento.

## CAPÍTULO XXII

*Disposiciones finales*

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Los pluses que se regulan en el presente acuerdo tendrán los incrementos establecidos anualmente en el presente Convenio artículo 15.1.

## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del ramo y disposiciones de general aplicación.

## ANEXO I

*Descripción de las funciones en los grupos profesionales*

## Artículo 1

*Criterios generales*

1.1 El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2 La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3 En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad preponderante. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

1.4 Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

*Técnicos*

Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

*Empleados*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

*Operarios*

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.5 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

## a) Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

## b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

## c) Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

## d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

## e) Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas

- la capacidad de interrelación

- naturaleza del colectivo

- número de personas sobre las que se ejerce el mando.

## f) Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor

o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

## Artículo 2

*Cláusula de salvaguarda*

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a su intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

*Clasificación profesional**Grupo profesional 1*

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo es aquel que estando en posesión de titulación universitaria de 2º ó 3º ciclo o sin tenerla, realiza funciones propias de altos puestos en la dirección o ejecución de la empresa o bien ejerce las funciones y responsabilidades propias de la titulación expuesta. Posee la responsabilidad sobre un área o departamento de la empresa o centro de trabajo, tomando y participando en la toma de decisiones, con autonomía suficiente para coordinar las funciones propias de su área de responsabilidad.

Entre sus funciones están la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los Recursos Humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada. El mantenimiento y establecimiento de estructuras y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Se trata de un grupo con control y mando efectivo sobre los recursos de un departamento, división, fábrica, centro de trabajo u otro ámbito de organización que su empresa tenga determinado.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

## Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de áreas o servicios

Ingenieros

Licenciados

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

#### Grupo profesional 2

##### Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación mínima equivalente de titulado universitario de 1er ciclo y bajo dependencia de una o más persona del grupo profesional I, realiza funciones complejas y de alta responsabilidad en su área funcional. Posee la responsabilidad técnica y de gestión en su área de competencia y la desarrolla con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Entre sus funciones están la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. También supone la realización de tareas técnicas de alta complejidad e incluso la participación en la definición de objetivos a alcanzar en su campo.

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del grupo profesional I, con formación y experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Técnicos:

Diplomado universitario  
Titulados superiores de entrada  
Arquitectos técnicos (aparejadores)  
Ingenieros técnicos (peritos)

##### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas,

cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

#### Grupo profesional 3

##### Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida, equivalente a la de titulado universitario de 1er. ciclo y bajo dependencia de una o más persona del grupo profesional I o II, realiza funciones complejas y de responsabilidad en su área funcional. Posee la responsabilidad y la gestión en su área de competencia y la desarrolla con un elevado nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Entre sus funciones están la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. También supone la realización de tareas técnicas y puede participación en la definición de objetivos a alcanzar en su campo.

Se trata de un grupo de apoyo a las funciones del Grupo Profesional I o II, con experiencia dilatada en el puesto a desarrollar.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 2, 3 y 4 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Técnicos:

Analista programador  
Delineante proyectista  
Dibujante proyectista  
Graduado social sin diplomatura.

##### Empleados:

Jefes de áreas, servicios o sección  
Jefes administrativos

##### Operarios:

Jefe de taller-obra  
Maestro industrial

##### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

5. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

6. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

7. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

8. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

9. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar, planos topográficos, etc.

10. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

11. Actividades de graduado social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedor, previsión del personal, etc.

#### Grupo profesional 4

##### Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida mínima, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado superior (FP 2) bajo dependencia de una o más persona del grupo profesional II y III realiza funciones que requieren un nivel medio de actividad intelectual y de interrelación humana en su área funcional. Posee el mando ejecutivo sobre los colaboradores en su área de competencia y la desarrolla con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el marco de instrucciones que recibe.

Entre sus funciones están la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior. También supone la realización de tareas apoyo técnico y el mando directo sobre un equipo de trabajadores/as especializados.

Se trata de un grupo que transmite y hace ejecutar las directrices y objetivos que emanan de los Grupo Profesional de ámbito superior, con sólida experiencia en los puestos que están bajo su mando y en la gestión de grupos humanos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### Empleados

Delineantes de 1ª  
Técnicos en general  
Técnicos en enfermería.

##### Operarios:

Encargados  
Contramaestre  
Maestro de taller  
Profesional de oficio especial

##### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.

3. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

4. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

5. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

6. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

10. Actividades y tareas propias de técnico en enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

13. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

14. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las va-

riantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

15. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

16. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

17. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

18. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

19. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.

#### *Grupo profesional 5*

##### *Criterios generales*

El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida mínima, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado superior (FP 2) bajo dependencia de una o más persona del grupo profesional IV, realiza funciones que requieren una alta especialización profesional. Ejecuta trabajos especializados, con bajo nivel de supervisión y los desarrolla con autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un marco de actuación de complejidad técnica.

También supone la coordinación, supervisión y mando de un equipo de trabajo reducido, siguiendo las directrices generales que establezca su mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Deléante de 2º

Oficiales administrativos

Oficiales de laboratorio

Oficiales de organización

Viajante/comercial

Operarios:

Profesionales de oficio de 1ª

Profesionales de oficio de 2ª

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

#### *Grupo profesional 6*

##### *Criterios generales*

El personal perteneciente a este grupo es aquel que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida, equivalente a la de Ciclo Formativo de grado medio o Educación Secundaria Obligatoria, que bajo dependencia de una o más persona del grupo profesional V, realiza funciones que requieren una básica especialización profesional. Ejecuta trabajos especializados, con bajo nivel de supervisión y los desarrolla con iniciativa y responsabilidad, en un marco de actuación de complejidad técnica baja. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico y necesita de un pequeño período de adaptación.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:  
Almacenero  
Auxiliares en general  
Conserje  
Dependiente  
Telefonista  
Operarios:  
Conductor de máquina  
Chofer de turismo  
Especialista  
Profesional de oficio de 3ª  
Conductor camión.  
Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.)

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

#### *Grupo profesional 7*

##### Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo es aquella que, estando en posesión de una formación o experiencia adquirida, equivalente Educación Secundaria obligatoria.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social:

Empleados:  
Ordenanza  
Portero  
Vigilante  
Operarios:  
Peón  
Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

#### *Grupo profesional 8*

##### Criterios generales

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación espe-

cífica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medio. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores/ as contratados en prácticas.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Empleados:  
Aspirante de 16 años  
Aspirante de 17 años  
Contrato formación 1º año.  
Contrato formación 2º año.  
Contrato formación 3º año.  
Operarios:  
Ayudante de 16 años  
Ayudante de 17 años  
Contrato formación 1º año.  
Contrato formación 2º año.  
Contrato formación 3º año.  
Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

1. Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

2. Categorías del personal de diques y muelles. El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres-rana, etc. no quedan encuadrados en este Acuerdo, todo ello por no haber empresas en esta provincia que utilicen las categorías descritas. En cualquier caso, cualquier afectado presente o futuro, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

3. Se facilita dentro de la descripción de cada grupo profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho grupo.

## ANEXO 2

G: Grupos; D: División funcional; S: salario convenio euros/mes por 14 pagas; T: Total año 2007; P: Pluses euros/mes/día; A: Antigüedad

G	D	S	T	P	A
1	Técnicos				
	Ingeniero.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07
	Arquitecto.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07
	Licenciado.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07
	Analista de sistemas.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07
	Directores de área o servicios.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07
2	Técnicos				
	Aparejador.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
	Perito, ing. técnico y diplomado.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
	Titulados sup. de entrada.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
3	Técnicos				
	Delineante proyectista.....	1.108,99	15.525,90	718,94	23,69
	Dibujante proyectista.....	1.108,99	15.525,90	-	-
	Analista programa.....	1.108,99	15.525,90	-	-
	Graduado social sin diplomatura.....	1.108,99	15.525,90	728,78	24,02
	Operarios				
	Jefe taller-obra.....	1.108,99	15.525,90	728,78	24,02
	Maestro industrial.....	1.108,99	15.525,90	708,23	23,34
	Empleados				
	Jefe 1ª administrativo.....	1.108,99	15.525,90	730,34	24,06
	Jefe de área/servicio/sección.....	1.108,99	15.525,90	-	-
4	Operario				
	Encargado.....	996,68	13.953,47	675,25	22,25
	Profesional oficio especial.....	996,68	13.953,47	-	-
	Empleados				
	Delineante 1ª.....	996,68	13.953,47	692,39	22,81
	Técnico en enfermería.....	996,68	13.953,47	685,46	22,59
	Técnico en general.....	996,68	13.953,47	692,39	22,81
5	Operarios				
	Profesional de oficio 1ª (*).....	944,65	13.225,13	22,31	0,73
	Profesional de oficio 2ª (*).....	944,65	13.225,13	22,13	0,73
	Empleados				
	Oficial laboratorio.....	944,65	13.225,13	-	-
	Viajante/Comercial.....	944,65	13.225,13	692,39	22,81
	Oficial administrativo.....	944,65	13.225,13	692,39	22,81
	Delineante 2ª.....	944,65	13.225,13	677,51	22,83
	Oficial organización.....	944,65	13.225,13	677,51	22,33
6	Operario				
	Especialista/capataz.....	903,71	12.651,89	663,93	21,88
	Chofer turismo/Camión/ Grúa/ Máqui.....	903,71	12.651,89	666,74	21,97
	Profesional oficio 3ª (*).....	903,71	12.651,89	21,89	0,72
	Especialista (*).....	903,71	12.651,89	21,84	0,72
	Empleados				
	Almacenero.....	903,71	12.651,89	658,82	21,71
	Conserje/dependiente.....	903,71	12.651,89	661,00	21,78
	Auxiliar en general.....	903,71	12.651,89	659,45	21,92
	Auxiliar laboratorio.....	903,71	12.651,89	659,45	21,73
	Telefonista.....	903,71	12.651,89	650,61	21,44
7	Operario				
	Peón (*).....	884,72	12.386,09	21,58	0,71
	Empleados				
	Vigilante.....	884,72	12.386,09	650,61	21,44
	Ordenanza.....	884,72	12.386,09	648,40	21,37
	Portero.....	884,72	12.386,09	648,40	21,37
8	Operario				
	Aprendiz menor 18 años.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 1er año.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 2º año.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 3er año.....	576,60	8.072,40	-	-
	Empleados				
	Aprendiz menor 18 años.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 1er año.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 2º año.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contrato formación 3er año.....	576,60	8.072,40	-	-

(\*) Valores de percepción diaria (x 425 = valor anual)

## ANEXO 3

## Categorías anteriores al acuerdo. Clasificación profesional

A: Antigüedad; C: Columna/cálculo pluses

Categories	A	C
Jefe 1ª organización.....	23,69	718,94
Ayudante ing. y arquitecto.....	24,90	755,69
Jefe laboratorio.....	24,30	737,64
Jefe sección.....	23,48	712,43
Jefe 2ª organización.....	23,54	714,20
Jefe 2ª administrativo.....	23,54	714,20
Buzos y hombres rana.....	0,81	24,55
Maestro taller.....	22,95	696,50
Contraaestrate.....	22,95	696,50
Oficial 1ª sidero.....	0,73	22,25
Oficial 2ª sidero.....	0,73	22,06
Fotógrafo.....	22,81	692,39
Oficial 2ª administrativo.....	22,33	677,82
Analista 2ª.....	22,05	668,98
Conductor máquinas.....	22,20	673,69
Chofer camión/grúas.....	22,09	670,22
Oficial 3ª sidero.....	0,72	21,86
Auxiliar organización.....	21,92	665,14
Dependiente.....	21,79	661,38
Auxiliar administrativo.....	21,73	659,45
Importe dietas		
(*) Dieta completa.....	26	
Media dieta.....	13,00	
Kilometraje.....	0,32	

(\*) Desplazamiento y estancia en hotel incluido el desayuno a cargo de la empresa, salvo acuerdo de las partes, más dieta completa.

Valores de las prestaciones derivados de accidentes de trabajo

Gran invalidez: 42.000

Muerte, incapacidad perm. absoluta: 35.000

Incap. Perm. Total: 30.000

Muerte natural o accidente no lab.: 1.200

Complemento "excategoría profesional" (Tabla "A")

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.00 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se le mantendrá la diferencia como complemento "ad personam", denominado complemento "ex categoría profesional". Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio, especificado en el punto quinto del Acuerdo sobre clasificación profesional. El pago de dicho complemento ex categoría profesional, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

## Tabla A

C: Categorías contratados hasta el 31.12.2000; M: Complemento ex - categoría 14 mensualidades

C	M
Delineante proyectista.....	655,34
Jefe de taller.....	349,40
Jefe 1r administrativo.....	918,37
Encargados.....	469,09
Delineante 1ª.....	117,48
Profesional de oficio 1ª.....	436,19
Oficial laboratorio.....	214,12
Viajante comercial.....	169,89
Oficial administrativo.....	138,86
Chofer turismo/camión/grúa.....	50,49
Almacenero.....	30,91
Cuadro importes pluses montaje y mantenimiento	
Pluses de parada de lunes a viernes.....	22,47
Pluses de parada sábado, domingos y festivos.....	49,43
Plus de parada cumplimiento índices de frec.....	4,49
Retén mensual.....	146,04
Retén fin de semana o festivos.....	44,93
Llamadas de retén.....	44,93

Jornada laboral. Se establece en 1.756 horas anuales de trabajo efectivo.

Tablas actualizadas con el 0,70% diferencia IPC 2006, más el incremento de IPC previsto + 0,40 + (Incremento nueva estructura salarial) y anexos salariales revisados con un incremento del 2,50%.

(07.236.017)

## RESOLUCIÓN

*TRE/2696/2007, de 3 de agosto, por la que se abre una segunda convocatoria para el año 2007 para la concesión de ayudas del programa de soporte a la formación de las trabajadoras y los trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos del sector textil y de la confección.*

Vista la Orden TRI/567/2006, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas para el programa de soporte a la formación de las trabajadoras y los trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos del sector textil y de la confección (DOGC núm. 4773, d'1.12.2006);

Visto el artículo 4 de la Orden de 17 de noviembre de 2006 antes mencionada, en el que se establece que, anualmente y en función de la disponibilidad presupuestaria, y por resolución del consejero/a de Trabajo, se publicarán en el DOGC las convocatorias para la presentación de las solicitudes que prevé esta Orden;

Vista la Ley 4/2007, de 4 de julio, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2007 (DOGC núm. 4920, de 6.7.2007);

Vista la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones (BOE núm. 276, de 18.11.2003) y el Real decreto 887/2006, de 21 de julio, que aprueba su reglamento (BOE núm. 176, de 25.7.2006);

Visto el capítulo IX del Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002);

Visto el acuerdo de Gobierno de gasto pluri-anual, de fecha 10 de julio de 2007;

Visto el artículo 12 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, a propuesta del director general de Relaciones Laborales, con el informe previo de la Asesoría Jurídica y de la Intervención Delegada del Departamento de Trabajo, y en uso de las facultades que me son conferidas,

RESUELVO:

### Artículo 1 Objeto

Esta Resolución tiene por objeto abrir una segunda convocatoria para el año 2007 para la presentación de solicitudes de concesión de ayudas del Programa de soporte a la formación de las trabajadoras y los trabajadores afectados

por expedientes de suspensión de contratos del sector textil y de la confección.

### Artículo 2 Bases reguladoras

Las bases reguladoras de esta convocatoria se establecen a la Orden TRI/567/2006, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras que tienen que regir el Programa de ayudas al que hace referencia esta Resolución (DOGC núm. 4773, d'1.12.2006).

### Artículo 3 Beneficiarios y requisitos

Pueden ser beneficiarios de estas ayudas las trabajadoras y los trabajadores de las empresas del sector textil y de la confección, ubicadas en Cataluña, afectados por expedientes de suspensión de contratos de trabajo autorizados dentro del periodo del 1 de mayo de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007 que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Orden TRI/567/2006, de 17 de noviembre, y que acrediten haber recibido la formación, como máximo, hasta el 31 de marzo de 2008.

### Artículo 4 Aplicación presupuestaria e importe máximo destinado

4.1 La cantidad máxima destinada a esta convocatoria es de 20.000,00 euros, con cargo en la partida presupuestaria TI03/D/470.4000.00/3360, del presupuesto de la Generalidad de Cataluña para el año 2007 y de 30.000 euros con cargo en la partida presupuestaria correspondiente del año 2008.

4.2 El otorgamiento de estas ayudas quedará condicionado a la disponibilidad presupuestaria.

### Artículo 5 Presentación de solicitudes y documentación

5.1 El plazo de presentación de solicitudes de ayudas se iniciará al día siguiente de la publicación de esta convocatoria en el DOGC, y se tendrán que presentar dentro del plazo de dos meses contados desde que haya finalizado la suspensión autorizada y toda la formación en que hace referencia el artículo 2.2 de la Orden de TRI/567/2006, de 17 de noviembre. En todo caso, la fecha final de presentación de solicitudes de ayudas será el 31 de mayo de 2008.

5.2 Junto con la solicitud de la ayuda, se tendrán que presentar los documentos que prevé el artículo 5.3 de la Orden TRI/567/2006, de 17 de noviembre.

5.3 La solicitud, en impreso normalizado y debidamente rellenado, junto con el resto de la documentación, se tendrá que dirigir a la Dirección General de Relaciones Laborales, calle Sepúlveda, 148-150, 08011 Barcelona.

No obstante, también podrá ser presentada a los Servicios Territoriales del Departamento, cuyas direcciones son las siguientes:

Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona:

c. Albareda, 2-4, 08004 Barcelona

Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Girona:

c. Rutlla, 69-75, 17003 Girona

Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida:

c. General Britos, 3, 25007 Lleida  
Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona:

c. Joan Baptista Plana, 29-31, 43005 Tarragona

Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Les Terres de l'Ebre:

c. La Rosa, 9 (palacio Olivera Botella), 43500 Tortosa

5.4 Sin perjuicio de lo que se ha expuesto, también se podrán presentar en cualquiera de las formas que prevé el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

5.5 En el caso de documentos que ya se encuentren en poder del Departamento de Trabajo, en aplicación de lo que prevé el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, su aportación se puede sustituir por una declaración de la persona solicitando conforme no ha habido modificaciones en la fecha de presentación de la solicitud, haciendo constar el lugar, la fecha y el órgano ante el que se presentó la documentación. Esta declaración se anexará al impreso de solicitud.

### Artículo 6 Procedimiento de concesión de subvenciones

6.1 La concesión de las ayudas del programa de soporte a la formación de las trabajadoras y trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos del sector textil y de la confección, se regirán por el procedimiento de las subvenciones de carácter reglado.

6.2 La instrucción del expediente corresponderá a la Subdirección General de Relaciones Laborales.

6.3 A la vista del expediente, la Subdirección General de Relaciones Laborales elevará propuesta de Resolución a la Dirección General de Relaciones Laborales, que dictará la correspondiente resolución, debidamente motivada, con el trámite de audiencia previo, del que se podrá prescindir cuando no figure en el procedimiento ni se tengan en cuenta otros hechos ni otras alegaciones ni pruebas que las que presente la persona interesada.

6.4 El plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de seis meses a contar de la fecha de presentación de la solicitud. Si transcurrido este plazo no se ha dictado y notificado resolución expresa, las solicitudes se entenderán desestimadas, de acuerdo con lo que prevé el artículo 3 de la Ley 23/2002, de 18 de noviembre, de adecuación de procedimientos administrativos en relación con el régimen de silencio administrativo y el plazo de resolución y notificación.

6.5 La resolución se notificará a la trabajadora o trabajador beneficiario y a la empresa cuando haya presentado la solicitud en representación suya. La notificación se tiene que cursar por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción.

6.6 Contra la Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales, que no agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada ante la consejera de Trabajo en