

Dimarts, 19 de març de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 7 de març de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08000765011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona subscrit per la Unió Patronal Metal·lúrgica, CCOO i UGT el dia 27 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08000765011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DEL COMERÇ DEL METALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2012-2013.

(NOTA PRÈVIA: Totes les referències efectuades en el text del Conveni a "treballador" s'entenen realitzades a les persones, sigui home o dona.)

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit funcional.

1.1. Aquest Conveni obliga a totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució (ja sigui al detall o a l'engròs) de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

En són, tanmateix, exceptuades:

a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.

b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del de comerç del metall.

1.2. Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi regiran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial.

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

Dimarts, 19 de març de 2013

Article 3. Àmbit personal.

3.1. Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quin sigui el grup professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2. En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a què es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, o aquells que per qualsevol raó estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

Article 4. Entrada en vigor i durada.

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2012. La seva durada serà de dos anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre de 2013, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia.

Article 5. Dret supletori.

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà el Text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç vigent en cada moment, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. Denúncia i revisió.

6.1. La denúncia que proposi la iniciació, revisió o pròrroga s'haurà d'efectuar amb un mínim de 3 mesos de temps abans de la data del venciment davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de 2 mesos des de la presentació de la denúncia, s'haurà de lliurar un projecte raonat sobre els motius de la denúncia i sobre els punts a deliberar, i s'iniciaran les deliberacions als 15 dies hàbils de la presentació d'aquest projecte raonat.

6.2. Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7. Respecte al que s'ha convingut.

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA.

Article 8. Interpretació.

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Article 9. Composició.

9.1. La Comissió Paritària es compondrà d'un president, un secretari i vuit (quatre i quatre) vocals, com a màxim, amb representació igual d'empresaris i treballadors, com també dels assessors respectius.

9.2. El president serà qui ha actuat com a tal en les deliberacions del Conveni, i al seu torn designarà lliurement el secretari.

9.3. Els vocals empresarials i els dels treballadors seran elegits per les representacions respectives, preferentment entre els que hagin estat vocals de la Comissió Deliberadora.

9.4. Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cadascuna de les representacions.

Dimarts, 19 de març de 2013

9.5. La Comissió Paritària podrà, a més, utilitzar els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència.

Article 10. Funcions.

10.1. Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

a) La interpretació autèntica del Conveni.

b) Mitjançar, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts. El termini per convocar aquelles al tràmit d'audiència i per resoldre sobre les qüestions plantejades, no serà superior a 15 dies naturals. Superant aquest termini s'entendrà que la Comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent.

d) Vetllar pel compliment del que s'ha pactat.

e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

10.2. L'exercici de les funcions anteriors no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

Article 11. Domicili.

11.1. La Comissió Paritària tindrà el domicili a Barcelona, al carrer Carrera, número 12-24; no obstant això, podrà domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altra seu, amb l'acord previ d'aquesta.

11.2. Farà totes les reunions que calguin o les que siguin convocades pel seu president.

11.3. Els treballadors i les empreses interessades podran dirigir les seves comunicacions a les dependències següents:

Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (UGT FCTCHTJ), Rambla del Raval, 29-35, planta 4ª.

Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya de CCOO, Via Laietana, núm.16, planta 2ª, Barcelona.

Unió Patronal Metal·lúrgica, Josep Anselm Clavé, núm. 2, planta 2a, Barcelona.

Article 12. Submissió de qüestions a la Comissió.

Totes dues parts convenen de fer conèixer a la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni, per tal que la Comissió emeti dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista, prèviament al plantejament dels diferents supòsits davant les jurisdiccions competents.

Article 13. Audiència a les parts.

Es procurarà donar audiència a les parts interessades per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió.

CAPÍTOL III. COMPENSACIÓ, GARANTIA PERSONAL I ABSORCIÓ.

Article 14. Compensació.

14.1. En matèria de compensació caldrà atènyer-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sens perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

Dimarts, 19 de març de 2013

14.2. Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència del Conveni anterior seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en aquest, amb l'excepció que estableix el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2012, únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2011.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2013 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2012.

Tot això, llevat d'acord individual per escrit entre les parts.

14.3. L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

14.4. No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o de l'equivalent en altres sistemes.

14.5. Queda garantit al treballador el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

Article 15. Garantia ad personam.

15.1. Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament "ad personam".

15.2. La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Article 16. Absorció.

16.1. Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millores que s'hi pacten.

16.2. La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV. CONTRACTACIÓ.

Article 17. Període de prova.

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerta per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

Grup Professional 1 i 2: sis mesos.

Grup Professional 3 i 4: tres mesos.

Grup Professional 5 i 6: un mes.

Grup Professional 7 i 8: dues setmanes.

Article 18. Contractació i ocupació.

18.1. La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable dels treballadors. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, d'acord amb l'article 8.3.a) de l'Estatut dels treballadors.

18.2. Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la

Dimarts, 19 de març de 2013

formació i l'adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.

18.3. Contracte de relleu i jubilació parcial.

S'estarà al que disposi la legislació vigent.

18.4. Contracte eventual:

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, regulat a l'apartat b) del número 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses del sector amb conveni propi que desitgin acollir-se al que estableix aquest apartat s'hi hauran de remetre expressament en el seu Conveni, o per mitjà de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'art. 49.1 c) del TRET i de conformitat amb el que preveu la disposició transitòria 13ª del mateix cos legal, el treballador té dret a rebre una indemnització econòmica, consistent en:

- Per al 2012, 9 dies de salari per any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2012.
- Per al 2013, 10 dies de salari per any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener 2013.
- Per al 2014, 11 dies de salari per any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener 2014.
- Per al 2015, 12 dies de salari per any de servei, per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener 2015.

18.5. Contracte de Formació:

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

La retribució, és la determinada en el Grup Professional núm. 8, annex núm.1 del present Conveni per al 1r, 2n i 3r any, respectivament, de conformitat amb allò que estableix el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, en proporció al temps efectivament treballat.

CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 19. Condicions Generals.

19.1. Normes Generals.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementaries que siguin pròpies de llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a terme de conformitat amb el què es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans a l'estructura organitzativa a l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó de la edat, sexe o qualsevol altre índole.

Factors de Valoració.

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

Dimarts, 19 de març de 2013

A) Coneixement.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau amb què es supervisen i ordenen les funcions i tasques; atenent a, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

F) Complexitat.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors esmentats anteriorment en la tasca o el lloc assignat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

19.2. Formació i Desenvolupament professional.

Quan es requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

19.3. Garanties funcionals.

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el treballador atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents malgrat estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

Dimarts, 19 de març de 2013

19.4. GRUPS PROFESSIONALS.

GRUP PROFESSIONAL 1.

Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o varies àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Porten a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

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

1. Direcció i supervisió d'una o varies àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.
3. Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.
4. Tasques de direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 1 i 2 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:

Enginyers i Llicenciats.
Director (Informàtica).

GRUP PROFESSIONAL 2.

Criteris generals: Són treballadors que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits, i que tenen un alt contingut intel·lectual i de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o varies àrees o serveis.

Formació: Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

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

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació de les mateixes.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.
3. Activitats i tasques pròpies de ATS, realitzant cures, portant el control de baixes de IT i accidents, estudis eudiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Dimarts, 19 de març de 2013

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 2, 3 i 4 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de sucursal.

Administrativa:

Cap de personal.

Comercial:

Cap de ventes.

Tècnic:

Caps de Taller.

Professional:

Encarregat General.

GRUP PROFESSIONAL 3.

Criteris generals: Són treballadors que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc de instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

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

1. Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors de les àrees, serveis o unitats en els que està organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per un o varis treballadors del grup professional inferior.
2. Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.
3. Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de ventes.
4. Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de secció mercantil.

Dimarts, 19 de març de 2013

Administrativa:

Caps de secció administrativa.

Comercial:

Inspector de vendes.

Tècnic:

Aparadorista.

Professional:

Caps de Grup.

GRUP PROFESSIONAL 4.

Criteris generals: Aquells treballadors que amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

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

1. Tasques que consisteixen en establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.
2. Tasques de dibuix, retolació, delineació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempteigs necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
3. Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.
4. Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.
5. Tasques de venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molts amplis coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Depenent Major.

Administrativa:

Comptable.

Tècnic:

Retolista.

Dimarts, 19 de març de 2013

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme treballs de menor execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en la pràctica de la professió.

Tasques:

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

1. Tasques administratives complexes i heterogènies.
2. Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així como execució de tasques comptables, etc.
3. Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.
4. Exercir comandament directe, o coordinar, a un conjunt de treballadors que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
5. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc., comportant la responsabilitat corresponent.
6. Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements amplis per a portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.
7. Tasques de distribució i entrega de productes als clients realitzades amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que se li facin, fer-se càrrec del cobrament i la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin, etc.; realitzant a la vegada la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja, i bona presentació.
8. Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4, 5 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Depenent.

Administrativa:

Oficial administratiu.

Comercial:

Viatjant.

Dimarts, 19 de març de 2013

Tècnic:

Tècnic postvenda.

Professional:

Professional d'Ofici.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris generals: Tasques que s'exerceixin amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Tasques:

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

1. Activitats que exigeixin regulació i acondicionament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.
3. Treballs administratius en general i de reprografia.
4. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
5. Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3500 kg, podent combinar-se aquesta activitat con altres activitats pròpies de l'empresa.
6. Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc., així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
7. Tasques de gestió de compres i proveïment de bens convencionals.
8. Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes.
9. Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, depenent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.
10. Tasques d'expedició de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre d'aquestes.

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

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Auxiliar de caixa.

Administrativa:

Auxiliar administratiu.

Dimarts, 19 de març de 2013

Comercial:

Demostradora.

Professional:

Mosso especialitzat.

GRUP PROFESSIONAL 7.

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

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

1. Tasques manuals.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials.
5. Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
6. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
7. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.
8. Tasques de control d'accessos a edificis i locals.
9. Tasques de recepció que no exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
10. Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6, 9 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Administrativa:

Vigilant, Conserge.

Professional:

Mosso.

Dimarts, 19 de març de 2013

GRUP PROFESSIONAL 8.

Criteris generals: Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

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

1. Tasques manuals.
2. Tasques de subministrament de materials.
3. Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
4. Treballs auxiliars en general.
5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
6. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:

Aspirant.

Aprenent.

Article 20. Comissió Paritària de Classificació Professional.

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària específica sobre Classificació Professional per a garantir l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del nou sistema de classificació professional, basat en Grups Professionals, del Conveni col·lectiu de comerç del metall de la província de Barcelona.

L'esmentada Comissió Paritària estarà composta per un President, un secretari i 8 (4+4) vocals com a màxim, amb representació igual d'empresaris i treballadors, així com dels assessors respectius.

La Comissió Paritària sobre Classificació Professional es reunirà, tantes vegades com sigui necessari, a fi de verificar l'aplicació del nou sistema de Grups Professionals. L'esmentada Comissió Paritària es proposa el temps d'un any a partir de la firma del present Acord, per a adaptar i elaborar un Manual de Valoració i Enquadrament Professional dels treballadors del Conveni col·lectiu de comerç del metall de la província de Barcelona.

Qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir entre la Direcció de l'Empresa i els treballadors o la seva Representació Legal en l'aplicació del nou sistema de Classificació Professional, basat en Grups Professionals, haurà de sotmetre's en primera instància a aquesta Comissió Paritària.

Dimarts, 19 de març de 2013

CAPÍTOL VI. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 21. Norma general.

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

Article 22. Salari base o mínim de Conveni.

Es considera salari base, o mínim de Conveni, el que figura com a tal a la columna primera de l'annex núm.1.

Article 23. Sistema retributiu.

Les empreses podran establir, per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes substitutius de salaris, a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances i per gratificacions es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

Article 24. Gratificacions extraordinàries.

24.1. Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna núm. 2 de l'annex núm. 1 per a cada un dels Grups Professionals, més el complement "ad personam" (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

24.2. Aquelles empreses que ja abonessin als seus treballadors un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

24.3. Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència del treballador a l'empresa.

Article 25. Complement "ad personam" (abans Antiguitat).

A partir de l'1 de gener de 2012, el complement "ad personam", antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb el 0,5 per cent. Pels següents anys de vigència del Conveni, l'esmentat complement s'incrementarà segons el que està establert a l'article 26 d'aquest Conveni.

Article 26. Retribució Salarial: Anys 2012 i 2013.

A partir de l'1 de gener de 2012, per mitjà de la Comissió Paritària, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement "ad personam" (abans antiguitat), els valors de dieta i mitja dieta, i el complement "ex categoria" s'incrementaran amb el 0,50 per cent.

A partir de l'1 de gener de 2013, per mitjà de la Comissió Paritària, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement "ad personam" (abans antiguitat), els valors de dieta i mitja dieta, i el complement "ex categoria" s'incrementaran amb l'1 per cent.

Article 27. Plus de treball nocturn.

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm. 3.

Dimarts, 19 de març de 2013

Article 28. Sortides, viatges i dietes.

28.1. Quan, per necessitats de l'empresa, durant l'any 2012 el treballador hagi de sortir de viatge, percebrà, a més de l'import del viatge, una dieta de 36,61 EUR diaris en concepte de dieta completa, i de 14,65 EUR per mitja dieta. En les quantitats esmentades ja van inclosos els dispendis, justificats o no, pels conceptes de manutenció i allotjament.

28.2. Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

28.3. Quan l'empresa requereixi que el treballador utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

28.4. Per a l'any 2.013, tant la Dieta completa com la Mitja dieta s'incrementaran en un 1 per cent.

Article 29. Beca escolar.

Les empreses abonaran als seus treballadors que tinguin fills en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 27,05 EUR, per cada fill que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills que la justifiquen acreditin que estan matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

CAPÍTOL VII. JORNADA DE TREBALL, FESTES I VACANCES.

Article 30. Jornada.

Per als anys, 2012 i 2.013 la jornada laboral serà de 1.780 hores anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual, pactada al Conveni.

Article 31. Flexibilitat horària.

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i dels treballadors menors de 18 anys, mitjançant la mesura següent.

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa de prolongar o reduir l'horari de la jornada diària del treballador fins a 2 hores, amb un màxim de 100 hores anuals, i amb un límit de 50 dies/any.

En la seva aplicació es tindran en compte les següents regles:

a) L'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant els 3 primers dies del període de preavis referit es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Un cop finalitzat el període de preavis la decisió empresarial produirà efectes en la data prevista.

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

c) En el supòsit d'hores d'excés a favor del treballador, l'empresa les podrà regularitzar preferentment, en jornades completes o en mitges jornades, i/o en el seu defecte en la jornada diària. En el supòsit d'hores d'excés a favor de l'empresa, aquesta les podrà regularitzar en les jornades diàries. L'esmentada regularització no haurà de superar el primer semestre de l'any natural següent.

Dimarts, 19 de març de 2013

Si arribat el final del període de regularització el treballador deguésser hores a l'empresa, aquestes hores es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per aquest fet. Altrament, si el treballador tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sens detriment de la seva retribució.

Tot el que s'estableix en aquest article serà d'aplicació llevat d'acord entre el treballador i l'empresa, respectant la legalitat vigent en cada moment.

Les parts convenen que són preferibles les mesures de flexibilitat interna a la pèrdua d'ocupació o a la suspensió temporal de contractes.

Article 32. Hores extraordinàries.

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i treballadors per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 33. Recuperació de festes.

Tindran plena validesa els acords que puguin convenir les empreses amb els treballadors sobre ponts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest calendari de les festes que tinguin caràcter recuperable.

Article 34. Vacances.

34.1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran d'iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

34.2. Quan dins del període vacacional de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà un dia dels catorze festius oficials.

34.3. Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin".

En el cas que la incapacitat temporal coincideixi amb el període de vacances que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador ho pot fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat."

34.4. Les empreses han de donar compte als seus treballadors del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

34.5. Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

Dimarts, 19 de març de 2013

CAPÍTOL VIII. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE.

Article 35. Cessaments.

En el supòsit de cessament voluntari dels treballadors, aquests estaran obligats a comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies de temps en relació amb la data en què hagin de deixar de prestar servei, i ho faran per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada donarà a l'empresa dret a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia d'endarreriment en l'avís.

CAPÍTOL IX. PERMISOS I EXCEDÈNCIES.

Article 36. Permisos especials retribuïts.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC 23 de juliol de 1998), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

El treballador, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement "ad personam" (abans antiguitat), per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) Per matrimoni: 20 dies naturals, quan tinguin una antiguitat a l'empresa superior als 5 anys, computats des de l'ingrés en aquesta i 15 dies naturals, quan la seva antiguitat en aquella sigui inferior a 5 anys. També corresponen 15 dies de permís a les parelles de fet; per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC, 23 de juliol de 1998); aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys.

b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, mare o pare.

c) Per naixement de fill: dos dies naturals complets, o dotze hores laborables, dins del període de deu dies a elecció del treballador, que s'ampliarà amb un dia natural en cas de part abdominal (cesària). Si necessités realitzar un desplaçament a tal efecte podrà ampliar-se fins a tres dies més.

d) Per defunció del cònjuge, el fill, el pare o mare d'un o altre cònjuge: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 3 dies més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

e) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans, i, per defunció de néts, avis o germans d'un o altre cònjuge: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan el treballador necessiti fer un desplaçament per aquest motiu.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de jornades de treball amb permís.

S'entendrà que existeix desplaçament a efectes de l'ampliació prevista en els apartats c), d) i e) del present article quan el treballador, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 Kilòmetres.

f) Durant 1 dia per trasllat del domicili habitual.

g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

h) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma que regula la legislació vigent.

i) El treballador major de 57 anys, que causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 10 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment

Dimarts, 19 de març de 2013

la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan el treballador major de 57 anys, causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 20 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Article 37. Acumulació d'hores de lactància.

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins el 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal.

Article 38. Llicència sense sou.

El treballador pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, de fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta en la Seguretat Social. Aquesta llicència no podrà utilitzar-se simultàniament per diversos treballadors de manera que alteri el normal funcionament de l'empresa i se sol·licitarà preferentment a raó de jornades completes i mitges jornades. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores realitzades.

Article 39. Excedència per maternitat i guarda legal.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i mentre duri la seva vigència regirà l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL X. RÈGIM ASSISTENCIAL.

Article 40. Incapacitat Temporal.

Quan el treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

Article 41. Mort.

En cas de mort del treballador, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està obligada a satisfer al seu drethavent l'import de dues mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que el treballador hagi percebut, incrementada amb tots els emoluments que hi són inherents.

CAPÍTOL XI. DRETS SINDICALS.

Article 42. Drets dels representants sindicals dels treballadors.

42.1. L'absència del treballador motivada per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment, serà abonada segons la mitjana del salari total percebut efectivament per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

42.2. El treballador haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient, i el treballador mateix haurà de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en reincorporar-se al lloc de treball.

42.3. Quant al període de llicències retributives, caldrà atènyer-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

42.4. Drets sindicals dels delegats de personal i del comitè d'empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés als treballadors, per tal d'exposar informació sobre matèria sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.

b) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del comitè o dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.

- c) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.
- d) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.
- e) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.
- f) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.
- g) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.
- h) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

43.5. Seccions sindicals:

- a) Reconeixement d'aquestes en els centres de treball que comptin amb un cens superior a quaranta-quatre treballadors, i quan els sindicats o centrals posseeixin en aquests centres de treball una afiliació superior al 15% del cens.
- b) Permetre informació del sindicat respectiu en el tauler d'anuncis.
- c) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.
- d) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.
- e) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta en disposa d'algun dins el centre de treball.
- f) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.
- g) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors afiliats al seu sindicat.

42.6. Drets sindicals dels treballadors:

- a) Es permet als treballadors que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, amb coneixement previ de l'empresa.
- b) A tots els treballadors afiliats a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

42.7. A les empreses no obligades a constituir Comitè de Seguretat i Salut (menys de cinquanta treballadors), els treballadors elegiran un delegat de prevenció d'entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

42.8. A les assemblees de treballadors realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al que disposa la LOLS.

42.9. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal dels treballadors, acordaran entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a Internet, correu electrònic) des del local utilitzat per les mateixes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la finalitat de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

Dimarts, 19 de març de 2013

CAPÍTOL XII. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 43. Faltes i sancions.

43.1. Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels treballadors, i en el règim disciplinari, els articles del qual es transcriuen a continuació:

- L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en aquest text.
- Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Manca de neteja i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o que transcendeixi a aquest.
6. Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.
7. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

Dimarts, 19 de març de 2013

9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus.

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents baralles amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
11. Tota comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.
12. La contínua i habitual manca d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
15. Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

43.2. Règim de sancions.

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

43.3. Sancions màximes.

Les sancions que podran imposar-se en cada cas atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

Dimarts, 19 de març de 2013

2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

43.4. Prescripció.

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i als 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIII. CONCEPTES DIVERSOS.

Article 44. Reconeixement mèdic anual.

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, dels treballadors, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 45. Visites metge.

El treballador/a podrà disposar de fins a 16 hores anuals, per acudir a visita amb el metge de l'Institut Català de la Salut i/o sanitat privada. Per a la seva retribució, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament complimentat.

Article 46. Roba de feina.

Les empreses hauran de lliurar als treballadors dues peces de roba de feina a l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

Article 47. Bilingüisme.

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

Article 48. Cànon de negociació.

A petició de les centrals sindicals, i a fi d'afrontar les despeses originades per la negociació col·lectiva, s'estableix un cànon de negociació de 6 EUR (sis EUR), per una sola vegada i per treballador, en favor de les centrals sindicals integrants de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni, UGT i CCOO.

Els treballadors que hi estiguin conformes hauran d'autoritzar per escrit a l'empresari, abans del 31 de desembre de 2013, a fi que se'ls descompti de la nòmina corresponent el cànon de negociació esmentat, de conformitat amb el que preveu l'article 11 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

CAPÍTOL XIV. INAPLICACIÓ SALARIAL.

Article 49. Clàusula d'inaplicació salarial.

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

49.2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'empresa i la representació legal dels treballadors, quan concorrin les causes establertes amb caràcter general en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar el règim salarial previst en aquest conveni.

49.3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

49.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació ha de determinar la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les

Dimarts, 19 de març de 2013

causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

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

CLÀUSULES ADDICIONALS.

1. Tribunal Laboral de Catalunya. A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, se sotmeten als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal.

2. Eficàcia. Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2012 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura d'aquest acord definitiu.

3. Pagament d'endarreriments. Les empreses afectades per aquest Conveni, disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) i/o al Butlletí Oficial de la Província (BOP), per satisfer als seus treballadors els endarreriments per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any 2012.

4. L'Assetjament Sexual en les relacions de treball.

PLANTEJAMENT.

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

CONCEPTE.

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

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

L'ASSETJAMENT SEXUAL D'INTERCANVI.

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

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

L'ASSETJAMENT SEXUAL MEDIAMBIENTAL.

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

Dimarts, 19 de març de 2013

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

EXPEDIENT INFORMATIU.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Resolucions d'interès de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de comerç de metall de la província de Barcelona de data 23.11.2011.

5.1. Consulta formulada:

- En relació a l'article 42 (incapacitat temporal) que diu textualment "Quan el treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa ha de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos".

Sol·licita a la comissió paritària del conveni es pronunciï sobre si l'empresa ha de complementar la baixa d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident fins al 100%, des del primer dia en què el treballador/a es trobi en aquesta situació.

La Comissió Paritària manifesta que no hi ha una postura unànime sobre la interpretació de l'article 42 del conveni.

La representació empresarial entén que quan el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT), l'empresa ha de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, a partir del moment en què neix el dret a la prestació de la Seguretat Social. És a dir, actualment, a partir del 4t dia d'IT.

Per contra, la representació sindical, considera que s'ha de complementar a partir del primer dia en què es trobi el Treballador/a en situació d'Incapacitat Temporal.

Dimarts, 19 de març de 2013

5.2. Consulta formulada:

- Sobre la interpretació del art. 37.4 de l'ET que preveu que els treballadors puguin acumular el període de lactància en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si escau, el que estableix aquella.

En relació amb l'art. 39 de l'actual Conveni col·lectiu del comerç de metall (CCCM) de Barcelona i província preveu la possibilitat d'acumular fins al 100% de les hores de lactància que s'hauran de gaudir en jornades completes.

Es pregunta concretament:

1. La possibilitat de poder gaudir també d'un període d'acumulació parcial (i no només total) de lactància. Entenem que per tal de conciliar la vida laboral i familiar i que no es limiti el gaudir d'aquest dret, el treballador / a pot acumular les hores de lactància de manera parcial o sigui, sense ànim exhaustiu, en un 20% o 30% o 50% fins a un màxim del 100%.

2. En cas que, el treballador/a acumuli només parcialment, en un percentatge inferior al 100% les hores de lactància, pot gaudir a continuació, abans que el fill/a tingui 9 mesos, d'un període d'excedència per cura del menor, en aquest cas es descomptarien les hores del període de durada d'aquesta excedència, del càlcul per a la obtenció del nombre total de les hores de lactància que es poden acumular.

La Comissió Paritària manifesta pel que fa a la primera pregunta que, d'acord amb el que estableix l'article 39 del conveni, hi ha la possibilitat de realitzar l'acumulació per lactància parcialment, ja que diu: "En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins al 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal."

Referent a la segona pregunta, dir que si el treballador/a ha acumulat parcialment les hores de lactància podrà gaudir a continuació, de les hores de lactàncies restants fins que el menor tingui 9 mesos d'edat. En el supòsit, que durant aquest període, el treballador/a gaudirà d'una excedència per cura del menor, es descomptarien les hores del període de durada d'aquesta excedència, per obtenir el nombre total de les hores de lactància que es poden acumular.

COMISSIONS DE TREBALL.

Comissió d'Ocupació i Formació.

Composta per 8 membres: 4 representants d'UPM, 2 d'UGT i 2 de CCOO.

- Conèixer l'ús de les ETT pel sector del comerç del metall de Barcelona.
- Anàlisi detallat de la situació real de les empreses del sector del comerç del metall a Barcelona.
- Estudi estadístic del tipus de contractació que es realitzen en el comerç del metall. Conèixer la contractació i intentar major estabilitat en els contractes que es realitzin a les empreses afectades pel Conveni provincial.
- Estudi de les causes objectives de l'acomiadament.
- Coneixement detallat del nombre de treballadors afectats pel Conveni i del nombre d'empreses existents a la província.
- Desglossament per subsectors de les empreses de Barcelona afectades pel Conveni.
- Plans d'actuació en la formació, contínua i ocupacional.
- Informar i divulgar l'ús dels instruments d'ocupació i col·locació, com:
 - INEM.
 - Servei Català de Col·locació.
 - Qualsevol altra entitat que ajudi al foment de l'ocupació.

Comissió de Salut Laboral.

Composta de 8 membres: 4 representants d'UPM, 2 d'UGT i 2 de CCOO.

Dimarts, 19 de març de 2013

- Aplicació i desenvolupament de la Llei de prevenció de riscos laborals (31/1995, de 8 de novembre) a les empreses del metall afectades pel Conveni provincial.

- Elaborar una proposta de col·laboració amb les entitats col·laboradores de la Seguretat Social (mútues d'accidents de treball) i institucions públiques (Departament de Treball - Centre de Seguretat i Condicions de Salut al Treball) sobre l'efecte que l'esmentada llei tindrà sobre les empreses del metall.

- Elaborar un Pla de formació i salut laboral, pels nous comitès i delegats de prevenció, ampliant aquesta als professionals de la gestió de l'empresa, així com als empresaris.

- Estudi i establiment d'una política de prevenció de riscos.

Una vegada constituïdes les Comissions, establiran el seu reglament de funcionament i hauran de reunir-se, com a mínim, quatre vegades l'any.

Comissió Paritària de Classificació.

Composta per 8 membres:

4 representants d' UPM, 2 d'UGT, i 2 de CCOO.

Ambdues parts acorden encarregar al Tribunal Laboral de Catalunya, (TLC), l'elaboració per la Comissió de Tècnics del TLC d'un Manual de Valoració dels llocs de treball; un cop finalitzat, aquest serà revisat per la Comissió Paritària de Classificació del Conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per a la seva validació i posterior eficàcia.

ANNEX 0.

TAULA DE CONVERSIÓ.

Grup	Categories professionals
1	Enginyers i llicenciats
1	Director (informàtica)
2	Cap de sucursal
2	Cap administratiu
2	Cap de personal
2	Cap de vendes
2	Cap de compres
2	Cap de taller
2	Conceptor
2	Ajudant tècnic sanitari
2	Encarregat general
3	Cap de secció administrativa
3	Cap de secció mercantil
3	Inspector de vendes
3	Encarregat d'establiment
3	Tècnic de rellotgeria titulat "o assimilat"
3	Aparadorista
3	Cap de magatzem
3	Analista
3	Cap de grup
4	Retolista
4	Delineant de segona
4	Dependent major
4	Dependent amb idiomes
4	Programador
4	Operador
4	Tallador
4	Delineant de primera
4	Dibuixant
4	Comptable, caixer, taquim., idiomes

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 19 de març de 2013

Grup	Categories professionals
5	Cobrador
5	Oficial administratiu de 1 ^a
5	Oficial administratiu de 2 ^a
5	Capatàs
5	Viatjant
5	Corredor de plaça
5	Autovenda
5	Dependent de 22, 23 i 24 anys
5	Grabador
5	Dependent de 25 o mes anys
5	Tècnic postvenda
5	Professional d'ofici de primera - xofer "C"
5	Professional d'ofici de segona - xofer "B"
6	Auxiliar administratiu
6	Auxiliar administratiu de 18 i 19 anys
6	Telefonista
6	Manipulador
6	Professional d'ofici de tercera - xofer "a"
6	Ajudant d'ofici
6	Mosso especialitzat
6	Auxiliar de caixa de 18 i 19 anys
6	Auxiliar de caixa de 20 i 21 anys
6	Auxiliar de caixa de 22, 23 i 24 anys
6	Auxiliar de caixa de 25 o mes anys
6	Ajudant tallador
6	Ajudant de dependent
6	Demostradora
7	Vigilant, sereno, ordenança, porter
7	Envasador/a, embalador/a
7	Mosso, personal de neteja
7	Conserge
7	Cosidor/a de sacos
8	Aspirant de 16 i 17 anys
8	Auxiliar de caixa de 16 i 17 anys
8	Aprenent de primer any
8	Aprenent de segon any
8	Aprenent de tercer any
8	Aprenent de quart any

TAULES SALARIALS 2012.

ANNEX 1.

Grup Professional	Salari Base (EUR/mes)	Pagues extres (EUR/mes)	Total any 2012 (EUR/any)
1	1.484,95	1.484,95	22.274,25
2	1.442,58	1.442,58	21.638,70
3	1.316,63	1.316,63	19.749,45
4	1.230,91	1.230,91	18.463,65
5	1.199,81	1.199,81	17.997,15
6	1.126,65	1.126,65	16.899,75
7	1.100,27	1.100,27	16.504,05

Grup professional 8.

Categoria professional	Salari base (EUR/mes)	Pagues extres (EUR/mes)	Total any 2012 (EUR/any)
Aspirant de 16 i 17 anys	796,30	796,30	11.944,50
Contracte formació de primer any	629,98	629,98	9.449,70
Contracte formació de segon any	693,06	693,06	10.395,90
Contracte formació de tercer any	778,54	778,54	11.678,10

CVE-Núm. de registre: 062013000350

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 19 de març de 2013

ANNEX 2.

HORES EXTRAORDINÀRIES.

Grup professional	Import (EUR/hora)
1	14,74
2	14,53
3	12,74
4	11,68
5	10,99
6	9,93
7	9,73

ANNEX 3.

PLUS DE TREBALL NOCTURN.

Per a tots els grups professionals: 0,82 EUR/hora.

ANNEX 4.

COMPLEMENT EXCATEGORIA PROFESSIONAL.

Antigues categories (Contractes fins al 29.11.2005)	Complement excategoria professional. (Import anual dividit en 15 mensualitats)
Cap de personal	494,76
Cap de vendes	494,76
Cap de compres	494,76
Conceptor	494,76
Encarregat general	494,76
Analista	220,43
Dibuixant	1.506,10
Professional d'ofici de tercera - xofer "A"	33,01
Auxiliar de caixa de 25 o més anys	703,07
Ajudant tallador	507,18
Conserge	366,85

Barcelona, 7 de març de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès