RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2020–2021 (codi de conveni núm. 08002545011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats Federació de Comissions Obreres d'Indústria de Catalunya (CCOO) i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT de Catalunya (UGT–FICA), el dia 23 de desembre de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 08002545011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XVIII CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

CAPITULO I

Sección 1ª
Ámbito de Aplicación

Título Preliminar

Capítulo I. NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo Preliminar 1. Determinación de las Partes

Son partes signatarias del presente Convenio Provincial, de una parte, la Unió Patronal Metal·lúrgica, (UPM), en representación empresarial, y de otra parte, la Federació de Comissions Obreres d'Industria Catalunya, (CCOO), y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya, (UGT–FICA) como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Preliminar 2. Eficacia

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas aquellas empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE se corresponda con los establecidos en el lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM) (BOE19 de diciembre de 2019), vigentes en cada momento. (Se adjuntan como anexo nº 12).

Artículo 2. Ámbito Territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. Ámbito Personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todas las personas empleadas en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Sección 2ª
Cláusulas de Garantía

Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2020 y su duración, que será de dos años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre del año 2021.

Artículo 5. Denuncia y revisión

5.1 A partir del día 31 de diciembre de 2021, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

5.2 Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el Artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procurarán que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección 3ª
Respeto a lo Convenido

Artículo 6. Respeto a lo convenido

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que algunos de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 2-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

Sección 4ª
Comisión Paritaria

Artículo 7. Constitución

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en la necesidad de 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 esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 8. Composicion.

La Comisión paritaria del convenio estará compuesta por:

- 4 personas designadas por parte de la Unió Patronal Metal.lúrgica.
- 4 personas designadas por los sindicatos: 2 por la Federació CCOO d'Industria de Catalunya y 2 por la Federació d' Industria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Las diferentes partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores o asesoras, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a cuatro por parte (2 por cada Organización Sindical y cuatro por parte de la Organización Empresarial).

Artículo 9. Domicilio

9.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio indistintamente en cualquiera de las entidades firmantes del presente convenio, no obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

9.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

9.3 Las personas trabajadoras y las empresas podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

Unió Patronal Metal.lúrgica, U.P.M., ViaLaietana, núm. 32, 4ª, Barcelona.

Federació CCOO d'Industria de Catalunya, ViaLaietana, núm. 16, 3º, 08003 Barcelona.

Federaciód'Industria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), Plaza Vázquez Montalban, 6, 2ª Planta (Rambla del Raval 29-35) 08001 Barcelona

Artículo 10. Competencias

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

10.1 Interpretación del convenio.
Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.

10.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o afecte a

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 3-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

intereses suprapersonales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

10.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

10.4 Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este convenio.

10.5 Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo.

10.6 Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.

10.7 Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la comisión paritaria, se someterán de común acuerdo a los trámites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del TLC.

El Manual del Valoración de Puestos de Trabajo, (M.V.P.T.) elaborado por la comisión de las personas técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya, (T.L.C.), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria del convenio; el referido manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión y 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.

10.8 Intervenir en los procedimientos establecidos en el Artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solventar las discrepancias surgidas.

Artículo 11. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el Artículo 2 del Real decreto 713/2010.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del TLC.

Artículo 12. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 4-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

12.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando concurran las causas en las materias establecidas con carácter general en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

12.3 En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

12.4 En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.

12.5 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

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

CAPÍTULO II
Organización del Trabajo

Sección 1ª
Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 13. Norma general

13.1 La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después sean las personas destinatarias de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos las personas afectadas y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección, trabajadores y trabajadoras.

La representación legal de los trabajadores/as velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 14. Facultades de la dirección

14.1 Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 5-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores/as, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores/as.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33.d.

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o la persona formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores/as.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores/as.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) En las empresas que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de los trabajadores/as, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión paritaria de centro de trabajo serán las que las partes acuerden.

Artículo 15. Obligaciones de la Dirección de Empresa

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 6-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Son obligaciones de la Dirección de Empresa:

a) Informar a la representación legal de los trabajadores/as sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con las personas trabajadoras, se podrá presentar ante el TLC, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos.

d) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras.

Sección 2ª
Sistema y Métodos de Trabajo

Artículo 16. Norma general

16.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

16.2 En consecuencia, las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo, y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

16.3 A tales efectos, las empresas procurarán adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima.

16.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a las empresas por el artículo 14.e), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 17. Momentos

17.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 7-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.

c) Adaptación dela persona trabajadora al puesto, según sus aptitudes.

17.2 Las empresas prestarán atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de su personal, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 18. Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) Análisis de rendimientos.

c) Normalización de tareas.

d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 19. Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 20. Análisis de rendimientos

20.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de los trabajadores/as, o en su defecto las personas trabajadoras, podrán acudir al TLC, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

20.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por una persona capacitada y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 21. Normalización de tareas

Es facultad privativa de la Dirección de empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada persona trabajadora.

Artículo 22. Plantillas

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador/a haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 23. Valoración de Puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

a) Conocimientos.
b) Iniciativa.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

c) Autonomía.
d) Responsabilidad.
e) Mando.
f) Complejidad.

Artículo 24. Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación dela persona trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la Dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

b) La adaptación dela persona trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

- Formación adecuada.
- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Interés suficiente.
- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 25. Revisión de tiempos

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal o 120 en los sistemas LMS (MTM) en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.

b) Cambio en el método de trabajo.

c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.

d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de las personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

g) Por acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores/as.
Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución, debiéndose retribuir a razón del promedio percibido en los tres meses inmediatamente anteriores por este concepto.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente ante el TLC, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.
Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria del centro si la hubiere.

Artículo 26. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 9-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 90 de la escala LMS (MTM), al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de una persona retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km. por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 120,100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de una persona normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT “Introducción al estudio del trabajo".

Sección 3ª

Clasificación Profesional

Artículo 27. Norma General

27.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en Grupos Profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Personal Técnico, Empleado y Operario, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndose asignar el salario de Grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o 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 de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar fehacientemente con carácter previo a esta situación a la Representación de los Trabajadores/as, según establece el Artículo 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de 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 División Funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

27.2 La Dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

27.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

27.4 Respecto a las empresas que adopten el sistema de valoración de puestos de trabajo se entiende que en dicha valoración va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece, por su parte, el Acuerdo sobre Clasificación Profesional, de 20 de diciembre de 1999.

27.5 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0, que incluye la Parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 10-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

27.6 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III
Contratación y Empleo

Artículo 28. Contratación

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

Artículo 29. Modalidades

Se estará a lo establecido, mientras dure su vigencia, en el Capítulo lV, del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal,(CEM)(BOE 19 de diciembre de 2019), con las especificaciones que se detallan a continuación:

a). Contratos para la formación y el aprendizaje

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 cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Podrá tener una duración máxima de tres años.

"La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y de conformidad con el Artículo 11.2 g) del Estatuto de los Trabajadores:

"En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo".
La retribución, para las personas contratadas en formación y/o aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y percibirán su importe por 14 mensualidades:

Año 2020:

	Tipo de Contrato	Salario/convenio euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2020
CONTRATOS	C. Formación 1er año	950,00	950,00	13.300,00
	C. Formación 2do año	950,00	950,00	13.300,00
FORMATIVOS	C. Formación 3er año	950,00	950,00	13.300,00

Año 2021:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para el año 2021, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

b). Contratos de trabajo en prácticas

Para los contratos celebrados en esta modalidad con posterioridad a la publicación de este convenio, en aras de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 11-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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 anexo 2 del Convenio, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los Trabajadores ni al S.M.I.
Para el segundo año de permanencia en la empresa, las personas contratadas con esta modalidad percibirán el 85 del anexo nº 2 del Convenio, sin que en ningún caso el valor resultante pueda resultar inferior al que correspondería por aplicación del Estatuto de los Trabajadores ni al S.M.I.

c) Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo 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 una persona contratada a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas en los supuestos del Artículo 35.3 del TRET, por las personas contratadas a tiempo parcial, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Las personas con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas contratadas a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

d) Contrato eventual

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el nº 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.
Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el Artículo 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

e) Contrato de obra o servicio

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 12-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores/as y que deberá estar firmado por la empresa y la persona trabajadora afectada.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor de tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores/as, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la persona afectada, debiendo entregarse a ésta copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el Artículo 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

f) Contrato fijo – discontinuo

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta 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, en conformidad con el Artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

g) Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, y, concretamente con lo regulado en el Artículo 1 del Real Decreto-Ley 20/2018 de 7 de diciembre, (BOE de 8 de diciembre), el cual, establece una modalidad de jubilación parcial para los trabajadores de empresas clasificadas como Industria Manufacturera. (Se adjunta como anexo nº 13, modelo de certificación de empresa de jubilación parcial al amparo de la referida disposición).

h) Jubilación especial a los 64 años de edad

La normativa que la regulaba está derogada desde el 1 de enero del 2013, si bien, se mantiene para quienes le resulte de aplicación lo establecido en la Disposición 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (nueva redacción en el artículo 8 de la Disposición vigésima segunda del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo).

i) Empresas de Trabajo Temporal

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 13-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Según lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificado por el Artículo 8 de la Ley 29/1999 de 16 de julio, y mientras dure su vigencia, la Dirección de la Empresa deberá facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT), información sobre cada contrato de puesta a disposición (ETT'S) y el motivo de su utilización, así como, la copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio de dichos trabajadores, en el plazo de 10 días desde su celebración.

Sección 2ª

Período de prueba y ceses

Artículo 30. Período de prueba

Se estará a lo establecido en el Capítulo VI, del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM) (BOE 19 de diciembre de 2019):

30.1 Período de prueba. Es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

30.2 Duración. -El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1 y Grupo 2	hasta seis meses
Grupo 3	hasta dos meses
Grupo 4 y Grupo 5	hasta un mes
Grupo 6, Grupo 7 y Grupo 8	hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona contratada continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

30.3 Derechos y obligaciones. Durante el período de prueba, el trabajador/atendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si la persona contratada hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

30.4 Resolución o desistimiento del contrato. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 14-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores/as, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

30.5 Interrupción del período de prueba. El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 31. Ceses

31.1 Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupos Profesionales 6, 7 y 8: quince días.
b) Grupos Profesionales 4 y 5: un mes.
c) Grupos Profesionales 1, 2 y 3: dos meses.

31.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

31.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la Dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.
El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección de empresa llevará aparejado el derecho dela persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.
No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Sección 3ª
Movilidad

Artículo 32. Ascensos

32.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1, 2, 3 y 4 de la Clasificación Profesional, serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

32.2 La promoción profesional se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el Sistema de Clasificación Profesional, recogidos en el anexo 0 del convenio.

En todo caso, las promociones y los ascensos, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia dela persona, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota a la persona trabajadora de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 33. Movilidad Funcional

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 15-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

33.1 La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

a) Petición dela persona trabajadora interesada, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores/as según los casos, procederá a la movilidad funcional de la persona interesada a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

33.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por la persona trabajadora afectada por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 34. Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas

Se regirá por lo establecido en los Arts. 42 al 45 del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 19 de diciembre de 2019), en cualquiera de los supuestos allí regulados.

Sección 4ª
Subrogación Mantenimiento

Artículo 35. Subrogación Mantenimiento

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

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200.000 habitantes.
- Mantenimiento y servicios en el ámbito de los sistemas e infraestructuras de transporte ferroviario
- Actividades de montaje y mantenimiento de las empresas de los complejos Puerto y Aeropuerto
- Empresas de montaje o mantenimiento afectadas por este convenio cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública.

Las personas que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento y con las limitaciones y requisitos que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior. Para respetar aquellos acuerdos o condiciones más beneficiosas de las que

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 16-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

establece el presente Convenio Colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima superior a un año.

Segundo. Dicho derecho de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las dos situaciones siguientes:

1. Las personas con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a un año y hubiesen estado durante dicho período afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.

2. Las personas trabajadoras fijas de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a dos años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

Tercero. La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores/as la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y simultáneamente trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de las personas trabajadoras a las que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nóminas de los últimos trece meses y los TC2 donde se encuentre los mismos en los últimos trece meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad nominativa del presente artículo.

CAPITULO IV
Condiciones Económicas

Sección 1ª
Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 36. Compensación

36.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso.

Sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en la Cláusula Transitoria 4ª de este Convenio.

Artículo 37. Garantía “Ad personam”

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que la persona tenga que cumplirlo para cobrarlo.

37.1 Complemento “ex vinculación”

Las cantidades percibidas en concepto de complemento “ex vinculación”, por aquellas personas trabajadoras que a 31.12.95 tuviesen un contrato indefinido en la empresa, y por tanto, hubiesen consolidado a 1.1.96, el referido complemento en los términos establecidos en la Cláusula Transitoria Segunda del Convenio 1996 – 2000, no podrán ser compensadas ni absorbidas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

37.2 Complemento “ex jefe de equipo”

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellas personas trabajadoras que a 31.12.1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento “Ad

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 17-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

personam", denominado Complemento "ex jefe de equipo". Este 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 anexo nº 9 del presente convenio.

El pago de dicho Complemento "ex jefe de equipo", se abonará en 12 mensualidades.

37.3 Complemento "ex categoría profesional"

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.99 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 anexo nº 8 del presente convenio.

El pago de dicho Complemento ex Categoría Profesional, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades

Artículo 38. Absorción

38.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

38.2 Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 2ª
Retribución Mínima

Artículo 39. Norma general

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 40. Retribución Salarial: Años 2020 y 2021

40.1 Año 2020: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial año 2020

40.2 Año 2021: las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial año 2021

Artículo 41. Garantía Salarial:

Si se constatara oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que, a 31 de diciembre de 2021, la inflación acumulada de los años 2020 y 2021 fuese superior al 2'00%, para el conjunto de dichos años, se efectuará una revisión técnica sobre las tablas salariales de 2021, sin efectos retroactivos y aplicable a partir de 1 de enero de 2022, consistente en aplicar a dichas tablas la diferencia entre el 2'00% y el exceso sobre la cifra puesta de manifiesto por el INE.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 18-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 42. Valor Hora Ordinaria

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo nº 3, según la siguiente fórmula:

Salario convenio bruto anual (columna nº 3, anexo nº 1)
---------- = Valor hora ordinaria
(1.750 h. / 11) x 12

Para las personas trabajadoras de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el periodo de adecuación al puesto de trabajo, según lo regulado en el artículo 43.2, será el establecido en la columna número 2 del anexo 3.

Artículo 43.Salario Convenio

43.1 Se considerará Salario Convenio el que figura como tal para cada uno de los años de vigencia en la columna primera del anexo 1, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

43.2 Salario Convenio Nuevo Ingreso: Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de las personas a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales (anexo nº 2). No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

Sección 3ª
Otras Retribuciones. Primas e Incentivos

Artículo 44. Reglas generales

44.1 Las empresas organizadas según métodos racionales de productividad y todas aquellas que se organicen en el futuro podrán adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux, 90 de la escala LMS (MTM) o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

44.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

44.3 El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio sistemas de primas, tareas, destajos, comisiones o cualquier otro sistema de trabajo con incentivo no presupone que sean correctas las tareas, escalas de incentivos, tarifas de primas, comisiones y rendimientos asignados hasta el presente a cada puesto de trabajo.

44.4 Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

44.5 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.c).

44.6 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes (salvo lo establecido en la cláusula transitoria primera), quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medido percibirán a la actividad óptima o máxima un

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 19-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

incremento retributivo del 33% de la remuneración que corresponda a la actividad mínima del Salario Convenio, y para rendimientos intermedios entre la actividad mínima y la óptima, incrementos proporcionales al resultante de la aplicación de la regla anterior.

Artículo 45. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

45.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en el anexo 4, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

45.2 La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

45.3 La cuantía convenida en el anexo 4 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

45.4 En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

45.5 La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 46. Plus de Trabajos Nocturnos

46.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 5.

46.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.

Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad

47.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna nº 2 del anexo número 1.

Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de junio, y el 22 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

47.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

47.3 Aquellas empresas que viniesen abonando a las personas trabajadoras un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les será de aplicación los importes establecidos en las tablas de pagas extraordinarias.

47.4 Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con la persona empleada, siempre y cuando no se convierta en una cláusula tipo del contrato de trabajo.

Artículo 48. Horas Extraordinarias

48.1 Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 20-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa y a los delegados y delegadas de personal y/o de las secciones sindicales si existieren.

48.2 La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo nº 3 incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.

48.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas afectadas, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que tanto, la Dirección de empresa como la totalidad de las personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

48.4 En el supuesto de que una empresa aplique la flexibilidad, se recomienda que en una misma sección y para la ejecución de las mismas funciones, no coincida la flexibilidad consistente en la reducción de la jornada diaria de algunos trabajadores con la realización de horas extraordinarias por parte de otros trabajadores, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 49. Primas e Incentivos

El concepto económico complementario que las empresas abonan únicamente como primas o incentivos (previstos en el artículo 44.6 del Convenio),calculado en función de las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 1978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos convenios, se incrementará en un 2’00% a partir del día 1 de Enero del año 2021, calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31 de diciembre de 2019, resultando un importe total por horas de rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux o 133 centesimales, 120 en los sistemas de LMS o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos), según se recoge en la tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes de aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 de la tabla, se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31 de diciembre de 2019, independientemente de su cuantía.

Para los rendimientos intermedios entre la actividad óptima y la mínima, se aplicarán los correspondientes incrementos y valores proporcionales resultantes.

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

Grupos	División Funcional	Columna 1 2’00% Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operarios/as	0,05	2,50
6	Operarios/as	0,05	2,44
7	Operarios/as	0,05	2,41

Artículo 50. Valor Salarial

Ambas representaciones manifiestan que el Salario total resultante a nivel del grupo profesional 7 para el año natural de 2020 queda establecido en 21.683,93 EUR, resultante de multiplicar el salario convenio por catorce mensualidades. Así como para el año natural 2021 queda establecido en 22.117,61EUR.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 21-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 51. Uso de coche particular

Si dentro del horario de actividad laboral, la persona trabajadora 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.

CAPITULO V
Tiempo de Trabajo

Sección 1ª
Jornada y Calendario

Artículo 52. Jornada

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, 2020 y 2021 la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo.

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Artículo 53. Calendario

La elaboración del calendario, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores/as, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Sección 2ª
Flexibilidad

Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la Representación Legal de los Trabajadores/as, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 55 del presente Convenio.

54. 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/as, 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 55. Flexibilidad Coyuntural

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 22-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, las empresas previa información escrita a la representación legal de los trabajadores/as si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará por escrito a las personas afectadas 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/a percibirá mensualmente la retribución integra 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/a 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/a tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto “Regularización Artículo 55” con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

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

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

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 24, 25, 26, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para la persona afectada, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3) por hora trabajada en dichos días.

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes.

Sección 3ª
Vacaciones

Artículo 56. Vacaciones

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 23-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

56.1Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

56.2Las personas contratadas a partir de 1 de enero de 2007, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Para el resto de personas se mantendrá el devengo de acuerdo a lo convenido o según los usos y costumbres, salvo pacto en contra.

56.3 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

56.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: “Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

56.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio.

56.6 Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

Capítulo VI
Permisos y Excedencias

Artículo 57. Permisos especiales retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho.
b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
c) Dos días en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de hospitalización y mientras ésta dure la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 24-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

d) Durante dos días en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
e) 1 día natural más en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad
f) En el caso de los apartados c), d) y e), si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
g) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.
j) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
k) Se establece un permiso de hasta 20 horas al año, para el acompañamiento de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses del salario del trabajador solicitante.
Para su utilización, y con dicha finalidad, el trabajador será el responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como, la justificación médica del acompañamiento.

Artículo 58. Acumulación de horas para cuidado del lactante

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 para el cuidado del lactante hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija, este derecho es extensible a ambos progenitores, y será equivalente a 14 días laborables.

Artículo 59. Permiso del progenitor distinto de la madre biológica

Para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo, regulado en el artículo 48.4 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 inmediatamente posterior al parto a la adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

En el supuesto de que el otro progenitor, no tuviera la carencia suficiente de cotización a la seguridad social para disfrutar del permiso anteriormente descrito, la persona trabajadora gozará de un permiso retribuido de dos días, en caso de nacimiento de hijo/hija que se podrá ampliar hasta un día natural más, en caso de parto abdominal (cesárea).

Artículo 60. Excedencias

60.1 La persona con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo expreso entre las partes por un periodo inferior. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

60.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia para el cuidado de su hijo/hija podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 25-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

60.3 La persona trabajadora que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más personas de la misma familia prestando sus servicios en la empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 61. Licencia sin sueldo

A. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, las personas con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

B. El trabajador/a puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 62. Bajas por enfermedad

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que “en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 63. Visitas al médico

En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del “Servei Català de la Salut”, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo/a de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador/a presenta previamente a la Dirección de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a sus hijos/hijas menores de 12 años.

Artículo 64. Accidentes de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

CAPITULO VII

Artículo 65. 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/as y los Trabajadores/as a través de sus

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 26-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en cada empresa.

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

Por todo ello:

ACUERDAN:

Primero:

- 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.

- Velar por el cumplimiento de los acuerdos sobre Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente que adopte la Comisión.

- Recabar la colaboración de personal técnico cuando sea necesario para la promoción y el desarrollo de los objetivos.

Segundo. Los objetivos que se proponen son los siguientes:

- 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 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 intervinientes 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.

Tercero. La Comisión tanto en su constitución 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 éstas, de forma rotativa, en las sedes sociales de cada una de las organizaciones firmantes del Acuerdo; los acuerdos que se alcancen se formalizarán por escrito y deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes.

Cada una de las partes designará a las personas para que les representen que en función de su estructura orgánica considere oportuno, con un máximo de 8 miembros en representación empresarial y 8 en representación sindical.

Cuarto. En el desarrollo de los objetivos que se persiguen, podrán intervenir, entre otros, personal técnico de prevención y medio ambiente (T.P.M.A.), homologados por el "Departament de Treball, y por el Departament de MediAmbienti Habitatge la Generalitat de Catalunya" 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 cualificación profesional y experiencia en el sector.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 27-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Quinto. A través de los Acuerdos con las Administraciones 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.

Sexto. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a integrarse en una Comisión de ámbito de Catalunya.

Artículo 66. Ropas de trabajo y calzado, en casos especiales.

66.1 Las empresas afectadas por el presente Convenio observarán la obligación de proveer a sus trabajadores/as, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

66.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y las personas trabajadoras, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

66.3 Para las nuevas contrataciones de personal fijo que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada persona contratada dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

66.4 No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a su plantilla, como mínimo, un mono de trabajo o prenda similar.

66.5El personal está obligado a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

Artículo 67. Paro por riesgo inminente de accidente

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral o por el 75% de la Representación Legal de los Trabajadores/as en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 68. Medidas Preventivas de carácter especial

Las personas que trabajan en horario nocturno y quienes trabajen en otros turnos en situación de aislamiento deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 69. Coordinación de Actividades Empresariales

Se recomienda en las empresas de mantenimiento que para la aplicación del Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adopten, en la medida de lo posible, los acuerdos que se exponen a continuación:

La dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad personas pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratas y subcontratas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estas personas de las normas de

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 28-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Seguridad y Salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Las empresa concurrentes en un mismo centro de trabajo, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el Artículo 11 del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de P.R.L.

La constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas que tendrá un máximo de 12 personas de los cuales 6 serán designadas por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales más representativas que organizan a las personas empleadas de dichas empresas de entre los Delegados/as e Prevención e las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 70. Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente grave o muy grave, la Dirección de Empresa lo comunicará a los Delegados/as de Prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales y el III Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal, (CEM) (BOE 19 de diciembre de 2019), otorgan a los representantes legales de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

CAPITULO VIII
Salidas, Viajes y Dietas

Artículo 71. Salidas, viajes y dietas

71.1 Si por necesidades de la empresa, la persona trabajadora ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 28,15 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de 14,08 EUR diarios por media dieta si solo se produce una comida principal, para el año 2020. Y de 28,71 EUR y 14,36 EUR diarios, respectivamente, para el año 2021.

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

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 82 de la derogada Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica, cuya sustitución deberá pactarse en la Comisión de Trabajo de mantenimiento y garantía del empleo creada por el presente convenio colectivo.

71.2 Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO IX
Prestación por Invalidez o Muerte

Artículo 72. Prestación por invalidez o muerte

72.1 Año 2020. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 31.443,05 EUR, o 21.941,76 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 29-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 27.920,17 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.

72.2 Año 2021. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 32.071,91 EUR, o 22.380,59 EUR, respectivamente, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda/o o derechohabientes, percibirán la cantidad de 28.478,57 EUR, también, a tanto alzado y en una sola vez.

El aumento que supone sobre las cuantías de las prestaciones previstas en el artículo 72.2 del anterior Convenio colectivo no será exigible hasta quince días después de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) y/o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).

72.3 Las empresas continuarán pagando la prima del seguro durante el período en que la persona trabajadora afectada se halle pendiente de calificación por el ICAM Institut Català d'Avaluacions Mèdiques y si aquélla fuera desfavorable para el trabajador/a y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares del trabajador fallecido puedan percibir la cantidad asegurada.

CAPITULO X
Derechos Sindicales

Artículo 73. Derechos sindicales de los trabajadores

73.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

73.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.

73.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detracciones durante períodos de un año.

73.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 30-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

73.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

73.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

73.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

73.2.2 En aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

73.2.3 El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores/as: uno.
De 751 a 2.000 trabajadores/as: dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: tres.
De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

73.2.4 Se asignan a los delegados/as de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 31-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

73.2.5 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, intranet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

73.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:
Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

73.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de Diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 32-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

CAPITULO XI
Bilingüismo

Artículo 74. Bilingüismo

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPITULO XII
Régimen Disciplinario

Artículo 75. Norma general

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo Xll del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 19 de diciembre de 2019), adjuntado como anexo nº 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XIII
Derecho Supletorio

Artículo 76. Prelación de normas y Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 19 de diciembre de 2019), y en su caso el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, actualizado a 18 de febrero de 2020, y demás disposiciones generales.

Artículo 77. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, 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 156 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del T.L.C 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.

CAPÍTULO XIV
Política de Igualdad

Artículo 78. Actuaciones en materia de igualdad

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Así mientras dure la vigencia y actual redacción del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad se establecerán según se indica en el mismo, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

A partir del día 8 de marzo de 2019 se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 33-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años. (8-03-2022)
- Empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años. (8-03-2021)
- Empresas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año. (8-03-2020)

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 34-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 79. Víctimas de Violencia de Género

Además de lo establecido en el Artículo 43.1.5 del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE 19 de diciembre de 2019), las empresas y personas trabajadoras, afectadas por este convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la empresa. En este sentido, en las empresas en las se produjeran estos casos, las mismas establecerán protocolos de violencia de género.

CAPÍTULO XV
Formación

Artículo 80. Formación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que la formación es un elemento básico, tanto de calificación profesional de las personas trabajadoras, como de los ejes de calidad de las empresas. Entendiendo 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 su ligazón con el sistema nacional de calificaciones.

Es necesario hacer de la formación un instrumento participativo, elaborando estudios o análisis de la situación del sector al tiempo que se asume el compromiso de:

1. Extender la formación de calidad a todas las empresas especialmente a las PYMES, contando con la Representación legal de los Trabajadores/as.

2. Informar y divulgar los sistemas de formación de acuerdo con las disposiciones legales.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 35-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

3. Facilitar las actividades susceptibles de ser realizadas por el alumnado de formación reglada en concepto de prácticas.

4. Impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de los trabajadores.

En materia de prevención de Riesgo Laborales, las empresas, en cumplimiento de su deber de protección proporcionarán a cada persona trabajadora una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su puesto de trabajo o función.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria 1ª. Aquellas personas que a la firma de este convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de complemento por "quebranto de moneda" quedará consolidada y no podrán ser compensada ni absorbida, siendo revalorizada anualmente con el incremento del Convenio.

Disposición Transitoria 2ª: Durante los años 2020 y 2021, los trabajadores/as, podrán disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 8 horas/año, de permiso retribuido de libre disposición, que se podrá disfrutar por horas, o en jornada completa.

- Su utilización se pactará de común acuerdo entre la empresa y la persona solicitante.

- En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

Tras la denegación, el trabajador/a con un nuevo preaviso de 7 días naturales comunicará a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado, que en ningún caso podrá coincidir con puentes o añadirse al periodo de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad.

Disposición Transitoria 3ª: Devengo y pago en diciembre 2020.

En el mes de diciembre de 2020, se devengará con carácter exclusivo en dicho mes, una cantidad de pago único, denominado "pago único dic. 20" para cada uno de los grupos profesionales, que se hará efectivo en la nómina del referido mes de diciembre, y cuyos importes se reflejan en la siguiente tabla.

GRUPOS PROPFESIONALES	Importe abonar diciembre-2020
1	225,92
2	211,70
3	195,30
4	187,64
5	180,80
6	175,44
7	173,47

Las cantidades establecidas en el cuadro anterior se devengarán exclusivamente por las personas que se encuentre de alta en la empresa en el mes de diciembre de 2020. Las personas contratadas a tiempo parcial lo devengaran proporcional al tiempo contratado. De estas cantidades, las empresas podrán descontar las cantidades abonadas a cuenta de convenio durante la vigencia del mismo.

Disposición Transitoria 4ª: Compensación y/o absorción

Durante la vigencia de este convenio, para los años 2020 y 2021, no operará la compensación y/o absorción.

Disposiciones Adicionales

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 36-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Disposición Adicional 1ª: A efectos de estructurar los conceptos retributivos en nómina y para dar cierto orden a la misma y mantener la estructura y los importes salariales de las tablas del convenio, se recomienda mantener los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del mismo en los términos y valores que figuran en el convenio.

Las mejoras salariales concedidas por las empresas voluntariamente o mediante acuerdo entre las partes deberán figurar de forma diferenciada a los conceptos retributivos regulados en las tablas y anexos salariales del convenio.

Disposición Adicional 2ª: El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero de 2020, y su aplicación será inmediata a partir de la firma del acuerdo definitivo.

Pactos Complementarios

Pacto Complementario 1º: Acuerdo Marco para el Metal de Cataluña:

Las partes firmantes del presente convenio, se ratifican en lo acordado en la reunión mantenida el 17 de septiembre de 2.002, conjuntamente con la representación de las patronales de Tarragona, Lleida y Girona.

Pacto Complementario 2º: Observatorio Industrial Metal Catalunya

- Finalidad: examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Catalunya con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.

- Reuniones: trimestrales con orden del día, elaboración de actas y aportación documental necesaria.

Pacto Complementario 3º: Inserción de personas con diversidad funcional

Al objeto de favorecer la contratación de personas con diversidad funcional, las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas trabajadoras de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con diversidad funcional. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla a personas con diversidad funcional, 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 diversidad funcional, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal de 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 diversidad funcional, 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 diversidad funcional, 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:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 37-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- 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.
- Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La Dirección de Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores/as de la opción adoptada.

Pacto Complementario 4º. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, 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 se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa.

I. Definiciones

A. Acoso sexual

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B. Acoso moral

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 38-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará 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 conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Pacto Complementario 5º: Jubilación Forzosa

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, acuerdan incluir como pacto complementario 5º, una cláusula de Jubilación forzosa, mediante la cual:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre, (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Pacto Complementario 6º. Comisiones de Trabajo:

Durante el año 2021, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan constituir diversas Comisiones de Trabajo que deberán, durante la vigencia del convenio, realizar los estudios, análisis necesarios al objeto de trasladar las propuestas que se consideren a la comisión negociadora del próximo convenio sobre las siguientes materias: Planes industriales;

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 39-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Mantenimiento y Garantía del Empleo; Teletrabajo; Desconexión Digital; y Registro de Jornada.

Asimismo, durante el primer semestre de 2021, las partes se comprometen a negociar el desarrollo de los servicios de guardia y/o retenes.

ANEXO 0
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, teniendo en cuenta los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

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 las actividades propias del Grupo Profesional superior. 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, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

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 cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 40-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 41-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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 los relativo a la clasificación profesional lo que a su intereses convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

Clasificación profesional

Grupo profesional 1.

Criterios Generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el nº 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.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 42-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:
Titulación universitaria de grado medio o grado conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. 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 nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores *de entrada.*

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:
Titulados Superiores *de entrada*
A.T.S.
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
Ingenieros Técnicos (Peritos)
Titulados Grado medio.
Graduados Sociales

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.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo Profesional 3.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 43-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Criterios Generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:
Analista Programador
Delineante Proyectista
Dibujante Proyectista

Empleados:
Jefes de Áreas o Servicios
Jefes Administrativos

Operarios:
Contramaestre
Jefe de Taller
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 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. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

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

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

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

6. 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

7. 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.

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 44-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

11. 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.

12. 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 misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

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

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 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

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

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

3. 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.

4. 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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 45-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

6. 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.

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

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

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

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. 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.

14. 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.

15. 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.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:
Delineante de 2ª
Oficiales administrativos
Oficiales de Laboratorio

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 46-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Oficiales de Organización
Viajante

Operarios:
Chófer de camión
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.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 47-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, 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.

16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

Grupo Profesional 6.

Criterios Generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 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
Pesador - Basculero
Telefonista

Operarios:
Conductor de máquina
Chofer de Turismo
Especialista
Profesional de Oficio de 3ª

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 48-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación 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, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo 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. Estarán incluidas aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.:

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 49-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

Empleados:
Ordenanza
Portero
Vigilante
Guardas jurado

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, entendiendo 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 cualificación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Contrato Formación 1º año.
Contrato Formación 2º año.
Contrato Formación 3º año.

Operarios:

Contrato Formación 1º año.
Contrato Formación 2º año.
Contrato Formación 3º año.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 50-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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. quedaría encuadrado en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

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.

TABLA DE CONVERSIÓN

Grupos	División Funcional		
	Técnicos	Operarios	Empleados
	Arquitectos		
1	Ingenieros Titulados S.		
	Licenciados		
	Graduados Soc. En Func.		
	Péritos Téc. - Ind.Fac.Min		
2	Practicantes - A.T.S.		
	Analista Informática		
	Analista Programador	Contramaestre	Jefe 1º Adminis.
	Delineante Proyectista	Jefes de Taller	Jefe 2º Adminis.
	Dibujante Proyectista	Maestro Indust.en func.	
3	Jefe de Laboratorio	Maestro de Taller	
	Jefe Organiz. 1º	Maestro 2º Taller	

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 51-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

	Jefe Organiz. 2º		
	Jefe de Secc. Lab.		
		Encargados	Delineante 1ª
			Téc. Organización (1ª)
4			Analista Lab. 1º
			Maestro Enseñanza 1ª
			Práctico en Topografía
			Fotógrafo Videó
		Chófer de camión	Delineante 2ª
		Oficial de 1ª	Of. Administrativos 1ª
		Oficial 1ª Jefe de Equipo	Of. Administrativos 2ª
		Oficial de 2ª	Viajante/ Ex. de Empresa
5		Oficial 2ª Jefe de Equipo	Archivero -Bibliot.
			Técnico de Organiz.. 2º
			Analista Laborat. 2º
			Maestro de enseñ. elem.
			Prog. Informática
			Gravador Perforista
		Chófer de Turismo	Almacenero
		Especialista	Especialista Almacén
		Especialista Jefe de Equipo	Conserje
		Oficial de 3ª	Encargado de lista
		Oficial 3ª Jefe de Equipo	Pesador-Basculero
		Chofer de Motociclo	Telefonista
6			Aux. Tec. de Org. Cien. Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotográfico
			Rep. de Planos
			Dependiente Eco.
			Manipulador Inform.
			Calcador
		Peón	Ordenanza
7		Peón Jefe de Equipo	Portero
			Guarda Jurado
			Vigilante
		Pinche 16 Años	Aspirante 16 Años
		Pinche 17 Años	Aspirante17 Años
8		Cont. Form. 1er año	Cont. Form. 1er año
		Cont. Form. 2do año	Cont. Form. 2do año
		Cont. Form. 3er año	Cont. Form. 3er año

ANEXO 11
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según lo establecido en los Arts. 59 al 64 del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (B.O.E. 19 de diciembre de 2019).

Artículo 59. Criterios generales

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 52-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS del presente Convenio.

Artículo 60. 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 período de un mes.

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

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 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 períodos breves de tiempo.

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

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 53-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 61. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta 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 en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

k) 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.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 54-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período 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 a cualquier otra persona dentro de las 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 trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 55-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 63. 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 64. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
a) Faltas leves: diez días
b) Faltas graves: veinte días
c) Faltas muy graves: sesenta días
La prescripción de las faltas señaladas empezará 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.

ANEXO 12
ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAES)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 56-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Según lo establecido en el anexo nº 1 del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (BOE, 19 de diciembre de 2019).

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*
* *"La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".*

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 57-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

26.52 Fabricación de relojes

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente *"la fabricación de soportes para disco duro"*.

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.

27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos

27.31 Fabricación de cables de fibra óptica

27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos

27.33 Fabricación de dispositivos de cableado

27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación

27.51 Fabricación de electrodomésticos

27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática

28.13 Fabricación de otras bombas y compresores

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 58-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas

28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión

28.21 Fabricación de hornos y quemadores

28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación

28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos

28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales

28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica

28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal

28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal

28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta

28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica

28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción

28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero

28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón

28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho

28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.

29.10 Fabricación de vehículos de motor

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate

30.91 Fabricación de motocicletas

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 59-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*

31.03 Fabricación de colchones

31.09 Fabricación de otros muebles*
* *"La fabricación de sillas y otros asientos para jardín"*, siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*
* *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
* *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
* *Aquellos productos que sean de metal.*

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*
**Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.*

38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 60-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
* *"La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares"*

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
* *En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.*

42.13 Construcción de puentes y túneles*
* *"La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas"*, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*
* *Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.*

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
* *Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.*

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
* *Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."*

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*
* *Solamente la instalación de carpintería metálica.*

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
* *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*

45.19 Venta de otros vehículos de motor*
* *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*
* Las actividades de "*mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite"*.

62.03 Gestión de recursos informáticos*
* *Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.*

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
* *Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.*

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 61-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
** Solamente la limpieza industrial.*

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
** Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.*

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

**Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.*

Transcribimos el contenido completo del Artículo 2 del ámbito funcional del lll Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM), (B.O.E. 19 de diciembre de 2019).

Artículo 2. Ámbito Funcional:

«El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos. incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 62-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios)y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Asimismo, se incluyen dentro del sector la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal, están incluidas en el Anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la Comisión Negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.»

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la venta, el CEM se aplicará a los trabajadores que realicen la actividad de mantenimiento y /o reparación.

ANEXO 13
(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 63-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES
INSTITUTO SOCIAL
DE LA MARINA

CERTIFICACIÓN DE EMPRESA JUBILACIÓN PARCIAL

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en una Dirección Provincial o Local de Instituto Social de la Marina.

Registro ISM

1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social					Código de cuenta de cotización (CCC)	
Domicilio (calle, plaza …)					Número / Bloque / Escalera / Piso / Puerta	
Código postal	Localidad	Provincia				
Teléfono de contacto	Correo electrónico					
D/Dª		DNI-NIE pasaporte				
Cargo en la empresa						

2. DATOS DEL JUBILADO PARCIAL

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
Grupo de cotización	Tipo de contrato	Fecha de alta en la empresa

20200703

3. DATOS DEL TRABAJADOR RELEVISTA

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
DURACIÓN DEL CONTRATO ☐ Indefinido ☐ Temporal Desde ..... Hasta: El cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del jubilado parcial		Base diaria de cotización:

C-052 cas

Y para que conste, firma la presente declaración

, a de de 20

(Firma y sello de la empresa)

(Continúa en la pàgina siguiente)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 64-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANEXOS TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2020 (Aplicables con efectos de 1 enero de 2020)

ANEXO I

		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio Euros/mes	Pagas Extras Euros/mes	Total Año 2020 Euros/año
1	Técnicos/as	2.017,11	2.017,11	28.239,58
2	Técnicos/as	1.890,22	1.890,22	26.463,12
3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	1.743,78	1.743,78	24.412,98
4	Operarios/as Empleados/as	1.675,40	1.675,40	23.455,58
5	Operarios/as Empleados/as	1.614,28	1.614,28	22.599,90
6	Operarios/as Empleados/as	1.566,45	1.566,45	21.930,26
7	Operarios/as Empleados/as	1.548,85	1.548,85	21.683,93

ANEXO II
SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO

Grupo Profesional	División Funcional	Duración período de adaptación	Salario Convenio Euros/mes
1	Técnicos/as	12 Primeros meses	1.664,00
2	Técnicos/as	12 Primeros meses	1.600,00
3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	9 Primeros meses	1.536,00
4	Operarios/as Empleados/as	9 Primeros meses	1.471,99
5	Operarios/as Empleados/as	6 Primeros meses	1.408,00
6	Operarios/as Empleados/as	6 Primeros meses	1.344,00
7	Operarios/as Empleados/as	3 Primeros meses	1.279,99

ANEXO III
IMPORTE HORA ORDINARIA

Grupo Profesional	División Funcional	Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
1	Técnicos/as	14,80	12,20
2	Técnicos/as	13,86	11,74

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 65-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	12,79	11,26
4	Operarios/as Empleados/as	12,28	10,79
5	Operarios/as Empleados/as	11,84	10,33
6	Operarios/as Empleados/as	11,48	9,85
7	Operarios/as Empleados/as	11,36	9,39

ANEXO 4
TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por Jornada completa: 6,19 Euros/día
Por Media jornada: 3,09 Euros/día

ANEXO 5
TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales: 0,95 Euros/hora

ANEXO 6
CLÁUSULA TRANSITORIA

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

Grupos	División funcional	Columna 1 Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operarios/as	0,06	2,45
6	Operarios/as	0,06	2,39
7	Operarios/as	0,06	2,36

ANEXO 7
COMPLEMENTO EX–VINCULACIÓN

Durante el año 2020, se mantienen en vigor, como complemento "exvinculacion" los importes percibidos por los trabajadores/as a 31.12.2019.

ANEXO 8

ANTIGUAS CATEGORÍAS Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades (Euros)
Péritos Tec. -Ind.Fac.Min	695,01
Practicantes - A.T.S.	695,01
Analista Informática	695,01
Analista Programador	369,23
Delineante Proyectista	110,30
Dibujante Proyectista	110,30
Jefe de Laboratorio	520,81
Jefe Organiz. 1º	110,30

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 66-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Jefe Organiz. 2º	5,93
Jefe de Taller	329,81
Jefe 1º Adminis.	369,23
Jefe 2º Adminis.	5,93
Encargados	123,23
Chofer de camión	65,09
Of. Administrativos 1ª	323,35
Viajante/ Ex. de Empresa	323,35
Prog. Informatica	802,22
Chófer de Turismo	271,90
Almacenero	276,34
Conserje	271,90
Listero	84,47
Aux.Tec. de Org.Cien.Trab.	122,35
Dependiente Eco.	39,88
Ordenanza	160,61
Portero	160,61
Guarda Jurado	156,18
Vigilante	160,62

ANEXO 9

Grupos	División funcional: operarios	Euros/mes
5	Ex-Jefe de Equipo	135,87
6	Ex-Jefe de Equipo	134,09
7	Ex-Jefe de Equipo	132,08

ANEXO 10
IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA

Grupo Profesional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festivo Domingo y Nocturna	Hora Regularización Artículo 55	Hora Bolsa Horaria Recargo 50%
1	15,53	16,27	17,75	7,39
2	14,55	15,25	16,64	6,93
3	13,43	14,07	15,34	6,39
4	12,90	13,51	14,74	6,14
5	12,43	13,02	14,21	5,92
6	12,06	12,64	13,79	5,74
7	11,93	12,49	13,63	5,68

Dietas
Dieta Completa 28,15 EUR
Media Dieta 14,08 EUR

Valores de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo
Gran invalidez: 31.443,05 EUR
Incapacidad permanente absoluta: 21.941,76 EUR
Muerte: 27.920,17 EUR

Jornada
La jornada laboral para el año 2020 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 67-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TABLAS SALARIALES 2021 (Aplicables con efectos de 1 de enero de 2021)

ANEXO 1

		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grupo Profesional	División Funcional	Sal. Convenio Euros/mes	Pagas Extras Euros/mes	Total Año 2020 Euros/año
1	Técnicos/as	2.057,46	2.057,46	28.804,44
2	Técnicos/as	1.928,03	1.928,03	26.992,42
3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	1.778,66	1.778,66	24.901,24
4	Operarios/as Empleados/as	1.708,91	1.708,91	23.924,74
5	Operarios/as Empleados/as	1.646,56	1.646,56	23.051,84
6	Operarios/as Empleados/as	1.597,78	1.597,78	22.368,92
7	Operarios/as Empleados/as	1.579,83	1.579,83	22.117,62

ANEXO II
SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO

Grupo Profesional	División Funcional	Duración período de adaptación	Salario Convenio Euros/mes
1	Técnicos/as	12 Primeros meses	1.697,28
2	Técnicos/as	12 Primeros meses	1.632,00
3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	9 Primeros meses	1.566,72
4	Operarios/as Empleados/as	9 Primeros meses	1.501,43
5	Operarios/as Empleados/as	6 Primeros meses	1.436,16
6	Operarios/as Empleados/as	6 Primeros meses	1.370,88
7	Operarios/as Empleados/as	3 Primeros meses	1.305,59

ANEXO III
IMPORTE HORA ORDINARIA

Grupo Profesional	División Funcional	Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
1	Técnicos/as	15,09	12,44
2	Técnicos/as	14,14	11,97
3	Técnicos/as Operarios/as Empleados/as	13,04	11,49
4	Operarios/as	12,53	11,01

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 68-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

	Empleados/as		
5	Operarios/as	12,08	10,53
	Empleados/as		
6	Operarios/as	11,71	10,05
	Empleados/as		
7	Operarios/as		
	Empleados/as	11,58	9,58

ANEXO 4
TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Por Jornada completa: 6,31 Euros/día
Por Media jornada: 3,16 Euros/día

ANEXO 5
TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales: 0,97 Euros/hora

ANEXO 6
CLÁUSULA TRANSITORIA

TABLA DE PRIMAS A RENDIMIENTO ÓPTIMO

Grupos	División funcional	Columna 1 2,00% Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operarios/as	0,05	2,50
6	Operarios/as	0,05	2,44
7	Operarios/as	0,05	2,41

ANEXO 7
COMPLEMENTO EX–VINCULACIÓN

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2019, como complemento "ex vinculación" se incrementarán con el 2,00%.

ANEXO 8

ANTIGUAS CATEGORÍAS Contratados hasta el 31.12.99	Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido por 14 mensualidades (Euros)
Péritos Tec. -Ind.Fac.Min	708,91
Practicantes - A.T.S.	708,91
Analista Informática	708,91
Analista Programador	376,61
Delineante Proyectista	112,51
Dibujante Proyectista	112,51
Jefe de Laboratorio	531,23
Jefe Organiz. 1º	112,51
Jefe Organiz. 2º	6,05
Jefe de Taller	336,41
Jefe 1º Adminis.	376,61
Jefe 2º Adminis.	6,05

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 69-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Encargados	125,69
Chofer de camión	66,39
Of. Administrativos 1ª	329,82
Viajante/ Ex. de Empresa	329,82
Prog. Informatica	818,26
Chófer de Turismo	277,34
Almacenero	281,87
Conserje	277,34
Listero	86,16
Aux.Tec. de Org.Cien.Trab.	124,79
Dependiente Eco.	40,67
Ordenanza	163,82
Portero	163,82
Guarda Jurado	159,30
Vigilante	163,83

ANEXO 9

Grupos	División funcional: operarios	Euros/mes
5	Ex-Jefe de Equipo	138,59
6	Ex-Jefe de Equipo	136,77
7	Ex-Jefe de Equipo	134,72

ANEXO 10
IMPORTE HORAS EXTRAS, REGULARIZACIÓN ARTÍCULO 55 Y BOLSA HORARIA

Grupo Profesional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festivo Domingo y Nocturna	Hora Regularización Artículo 55	Hora Bolsa Horaria Recargo 50%
1	15,84	16,60	18,11	7,54
2	14,84	15,56	16,97	7,07
3	13,70	14,35	15,65	6,52
4	13,16	13,78	15,03	6,26
5	12,68	13,28	14,49	6,04
6	12,30	12,89	14,07	5,85
7	12,17	12,74	13,90	5,79

Dietas
Dieta Completa 28,71 EUR
Media Dieta 14,36 EUR

Valores de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo
Gran invalidez: 32.071,91 EUR
Incapacidad permanente absoluta: 22.380,59 EUR
Muerte: 28.478,57 EUR

Jornada
La jornada laboral para el año 2021 será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 70-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CATALÀ
Transcripció literal del text signat per les parts

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

CAPÍTOL I

Secció 1a
Àmbit d'Aplicació

Títol Preliminar

Article 1. Preliminar 1. Determinació de les Parts

Són parts signatàries d'aquest Conveni Provincial, d'una part la Unió Patronal Metal·lúrgica, (UPM), en representació empresarial i d'altre part, la Federació de Comissions Obreres d'Indústria Catalunya, (CCOO) i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya, (UGT– FICA) com a representació sindical.

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

Preliminar 2. Eficàcia.

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

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni serà d'aplicació en aquelles empreses que el seu CNAE es correspongui amb els establerts en el "III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal", (CEM) (BOE 19 de desembre de 2019), vigents en cada momento. (S'adjunta com a annex núm. 12)

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

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

Secció 2a
Clàusules de Garantia

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de l'any 2020 i la seva durada, que serà de 2 anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el dia 31 de desembre de l'any 2021.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 71-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 5. Denúncia i revisió

5.1 A partir del dia 31 de desembre de 2021, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se fins a la signatura del nou conveni.

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

Secció 3a
Respecte al què es Pacta

Article 6. Respecte al què es pacta

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

Secció 4a
Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 7. Constitució

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

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

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

Article 8. Composició

La Comissió paritària del Conveni estarà integrada per:

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

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

Article 9. Domicili

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 72-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

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

Article 10. Competències

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

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

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

10.3 Vigilància del compliment d'allò pactat.

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

10.5 Facultat d'adaptació, o en el seu cas, modificació del present Conveni col·lectiu.

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

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

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (MVPT), elaborat per la comissió de les persones tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya, (TLC), serà adoptat com a manual de valoració de classificació per la Comissió Peritaria del conveni; el referit manual servirà com a instrument de treball de la pròpia Comissió i serà d'aplicació a les empreses afectades per aquest conveni, a excepció, d'aquelles empreses que tinguin realitzada la valoració de llocs de treball de conformitat amb altres manuals tècnics de valoració.

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

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

Article 11. Procediment

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 73-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

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

Article 12. Clàusula d'Inaplicació de les Condiciones de Treball

12.1 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.

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

12.3 En els supòsits d'absència de la representació legal dels treballadors/es a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una Comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'Estatut del Treballadors.

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

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

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

CAPÍTOL II
Organització de la feina

Secció 1a
Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 13. Norma general

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 74-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

Article 14. Facultats de la direcció

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

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

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

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

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

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

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

g) Establir els criteris i les normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i respectant estrictament el que estableix l'article 33.d.

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

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

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 75-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

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

Article 15. Obligacions de la Direcció d'Empresa

Són obligacions de la Direcció d'empresa:

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

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

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

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

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

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

Secció 2a
Sistema i Mètodes de Treball

Article 16. Norma general

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 76-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

Article 17. Moments

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

a) Racionalització de les tasques.

b) Anàlisi, valoració i classificació de les feines que corresponen a cada lloc o grup de llocs.

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

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

Article 18. Racionalització

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

a) Simplificació de la feina i millora dels mètodes i processos industrials o administratius.

b) Anàlisi dels rendiments.

c) Normalització de les tasques.

d) Fixació de la plantilla de personal.

Article 19. Simplificació

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

Article 20. Anàlisi dels rendiments

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

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

Article 21. Normalització de les tasques

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 77-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

Article 22. Plantilles

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

Article 23. Valoració dels llocs

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

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

Article 24. Adaptació als llocs de treball

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

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

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

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

Article 25. Revisió de temps

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

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

b) Canvi en el mètode de treball.

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

d) Reforma dels mètodes, mitjans o procediments.

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 78-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

g) L'acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors/es.

Si en els supòsits esmentats abans, la revisió origina una disminució en els temps que s'assignen, s'ha d'establir un període d'adaptació de durada no superior al mes per cada 10% de disminució, havent-se de retribuir a raó de la mitjana percebuda en els tres mesos immediatament anteriors per aquest concepte.

Les persones treballadores disconformes amb la revisió poden acudir individualment i/o col·lectiva davant el TLC, sense que això paralitzi l'aplicació dels nous valors.
Abans de qualsevol reclamació, és preceptiu l'informe de la Comissió Paritària del centre, si n'hi ha.

Article 26. Rendiment normal o mínim, habitual i òptim

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

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

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

Secció 3a
Classificació Professional

Article 27. Norma general

27.1 L'estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, basada en Grups Professionals, consta de 8 grups, que es divideixen funcionalment cada un d'ells en Personal Tècnic, Empleats i Operaris; per tant cada treballador i treballadora, ha de ser adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, i se li ha d'assignar el salari de Grup establert per al mateix.

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

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 79-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

CAPÍTOL III
Contractació i Ocupació

Article 28. Contractació

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

Article 29. Modalitats

Segons l'establert al llarg de la seva vigència en el capítol IV, del "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2019) amb les especificacions que es detallen a continuació:

a) Contractes per a la formació i l'aprenentatge

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, per consegüent, no s'ha de realitzar treballs en cadena, excepte si ocasionalment es requereix per necessitats de la formació, o amb temps mesurat. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

"La retribució de les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge serà determinada en proporció al temps de treball efectiu i de conformitat amb l'Art. 11.2 g) de l'Estatut dels Treballadors:

"En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu".

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

Any 2020:

	Tipus de Contractes	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2020
Contrats	C. Formació 1er any	950,00	950,00	13.300,00
	C. Formació 2n any	950,00	950,00	13.300,00
Formatius	C. Formació 3er any	950,00	950,00	13.300,00

Any 2021:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 80-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per a l'any 2021, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la província de Barcelona.

b) Contractes de treball en pràctiques

Per als contractes celebrats en aquesta modalitat amb posterioritat a la publicació d'aquest conveni, amb l'objecte de fomentar aquesta modalitat de contractació i de coadjuvar en la capacitació professional dels nous titulats, s'ha de fixar per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, el 70% del salari Conveni establert a l'annex 2 del Conveni, sense que en cap cas el valor resultant pugui resultar inferior al que correspondria per l'aplicació de l'Estatut dels Treballadors ni al SMI.

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

c) Contractes a temps parcial

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

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, tenint que constar en el mateix, el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, i la seva distribució.

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

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

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

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

d) Contracte eventual

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulat en núm. 1, apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos, dintre d'un període de 18 mesos contats a partir del moment en que es produeixin les esmentades causes, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment. Les empreses metal·lúrgiques amb Conveni propi, que desitgin acollir-se a l'establert en aquest apartat, hauran de fer una remissió expressa al mateix, dintre del seu Conveni, o a través de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els terminis establerts en l'article 49.1 c) del TRET es tindrà dret a percebre la indemnització establerta per la legislació vigent en cada moment.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 81-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

e) Contracte d'obra o servei

El contracte per obra o servei determinat és el que es concerta per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat de l'empresa i en la que la seva execució, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Igualment, podrà aplicar-se aquest contracte per a treballs de muntatge i instal·lació, en zona o lloc geogràfic determinats, emparats per contractes específics per a aquesta obra, realitzats amb l'Administració, companyies elèctriques, telefòniques o d'altres empreses, identificant-se amb exactitud la zona de muntatge o instal·lació a efectuar. Resten excloses del contracte l'obra o servei, per a aquestes situacions, les obres o instal·lacions de caràcter permanent.

Com a regla general, aquest contracte es concertarà per una sola obra o servei, i tindrà una durada màxima de tres anys.

Sense perjudici de la regla general, es podran simultaniejar dos obres o serveis diferenciats, fent-lo constar en el contracte, o be si es produeix aquesta circumstància amb posterioritat a la signatura del contracte, mitjançant un annex que s'haurà de comunicar al Servicio Público de Empleo i a la representació legal dels treballadors/es (RLT), i que haurà d'estar signat per l'empresa i la persona treballadora afectada.

En aquests casos, la durada de les diferents obres o serveis no podrà tenir una durada superior a tres anys.

Així mateix, es podrà prorrogar la durada d'aquest contracte per obra o servei consecutiu en la mateixa empresa o en qualsevol altre grup, tenint que ser comunicada l'esmentada pròrroga al Servicio Público de Empleo i a la representació legal dels treballadors/es (RLT), tenint, així mateix, d'estar signats per l'empresa i la persona afectada, havent de lliurar-se a aquesta persona, una còpia dels mateixos.

El temps acumulat d'aquest contracte i les seves pròrrogues, no podrà tenir una durada superior a 4 anys. Transcorregut aquest termini, les persones treballadores tindran la condició de persones fixes de l'empresa.

Quan l'obra o servei a tractar, provingui d'una adjudicació per concurs públic de l'Administració o d'empreses públiques en el que constin les bases del contracte i el procediment d'adjudicació final, i la durada d'aquest sigui superior a 3 anys, podrà ampliar-se la durada del contracte fins a un màxim de 4 anys.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en el termes establerts en l'article 49.1 c) del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a percebre la indemnització establerta per la legislació vigent en cada moment.

f) Contracte fix – discontinu

Es considera contracte de treball fix-discontinu aquell que es concerta per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa, en conformitat amb l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors.

g) Jubilació Parcial i Contracte de Relleu

Restarà a l'establert en la legislació vigent sobre aquesta matèria, i, concretament amb el que regula l'art. 1 del "Real decreto-ley 20/2018" de 7 de desembre, (BOE de 8 de desembre), el qual, estableix una modalitat de jubilació parcial per als treballadors/es d'empreses classificades com a Indústria Manufacturera. (S'adjunta com a annex núm. 13, model de certificació d'empresa de jubilació parcial a l'empara de la referida disposició.)

h) Jubilació especial als 64 anys d'edat

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 82-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

i) Empreses de Treball Temporal

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

Secció 2a
Període de prova i cessaments

Article 30. Període de prova

S'estarà a l'establert en el capítol VI, del III Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2019):

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

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

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

Grup 1 i Grup 2. Fins a sis mesos
Grup 3 Fins a dos mesos
Grup 4 i Grup 5. Fins a un mes
Grup 6, Grup 7 i Grup 8 Fins a quinze dies

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

Si el contracte de treball hagués estat precedit per un contracte en pràctiques o per la formació, el temps de formació o pràctiques computarà com a període de prova. Si a la finalització del contracte de pràctiques la persona contractada continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova.

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

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

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

El desistiment o resolució del contracte de treball al llarg del període de prova pot produir-se en qualsevol moment del mateix, salvo que les parts pactin en els Convenis col·lectius sectorials

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 83-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d'àmbit inferior, o en el seu defecte, en els Convenis d'empresa, un mínim de període de prova o la necessitat de preavís.

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

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

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

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

Article 31. Cessaments

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

a) Grups Professionals 6, 7 i 8: quinze dies.
b) Grups Professionals 4 i 5: un mes.
c) Grups Professionals 1, 2 i 3: dos mesos.

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

31.3 Si s'avisa amb l'antelació esmentada, la Direcció d'empresa està obligada a liquidar, en acabar aquest termini, els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.
Per a la resta dels conceptes, hi està obligada en el moment habitual del pagament. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a la Direcció d'empresa comporta el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini de preavís.
No es dóna aquesta obligació i, per consegüent, no s'hi té dret, si el treballador incompleix l'obligació d'avisar amb la deguda antelació.

Secció 3a
Mobilitat

Article 32. Ascensos

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

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 84-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

Article 33. Mobilitat Funcional

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

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

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

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

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

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

Article 34. Mobilitat geogràfica: Trasllats–Permutes

Es regiran per l'establert als articles del 42 al 45 del "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2019) en qualsevol dels suposats que en el mateix es regulen.

Secció 4a
Subrogació Manteniment

Article 35. Subrogació Manteniment

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

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

Les persones que prestin els seus serveis amb motiu d'aquest contracte de manteniment i amb les limitacions i requisits que a continuació s'exposen, tenen dret a subrogar-se en la nova

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 85-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa adjudicatària que haurà de respectar tots els drets laborals que tinguessin amb l'anterior. Per a respectar aquells acords o condicions més beneficioses de les que estableix el present Conveni col·lectiu, aquestes millores o acords hauran de tenir una antiguitat mínima superior a un any.

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

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

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

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

CAPÍTOL IV
Condicions Econòmiques

Secció 1a
Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 36.Compensació

36.1 En matèria de compensació regeix el que estableixen les normes legals d'aplicació al cas. Sens perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en la Clàusula Transitòria 4ª d'aquest Conveni.

Article 37. Garantia "Ad personam"

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

37.1 Complement "ex vinculació"

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

37.2 Complement "ex cap d'equip"

Com a conseqüència de la nova classificació professional, aquelles persones treballadores que a 31.12.99, o posteriorment per acord entre les parts, percebessin el complement de cap d'equip i el tinguessin consolidat se'ls mantindrà com a complement "Ad personam", amb el nom de Complement "ex cap d'equip". Aquest complement no podrà ser ni compensable ni

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 86-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

absorbible sota cap circumstància, i serà revaloritzat anualment amb l' increment que es pacti en el Conveni, especificat a l'annex núm. 9 d'aquest Conveni.

El pagament d'aquest Complement "ex cap d'equip" s'abonarà en 12 mensualitats.

37.3 Complement "ex categoria professional"

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

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

Article 38. Absorció

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

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

Secció 2a
Retribució Mínima

Article 39. Norma general

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

Article 40. Retribució salarial: Anys 2020 i 2021

40.1 Any 2020: Les taules, els annexes del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, els valors de dieta completa, mitja dieta i les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, figuren com annex "Taules Retribució Salarial any 2020".

40.2 Any 2021: Les taules, els annexes del Conveni, així com les pagues extraordinàries, els complements "ad personam" ex vinculació, ex categoria professional i ex plus cap d'equip, i els valors de dieta completa, mitja dieta i les primes, i les quanties de les prestacions per gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o mort, figuren com Annex "Taules Retribució Salarial any 2021"

Article 41. Garantia Salarial

Si es constatés oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) que a 31 de desembre de 2021, la inflació acumulada els anys 2020 i 2021 fos superior al 2,00%, pel conjunt dels anys esmentats, s'efectuarà una revisió tècnica sobre les taules salarials de 2021, sense efectes retroactius i aplicable a partir de l'1 de gener de 2022, consistent en aplicar a les esmentades taules la diferència entre el 2,00% i l'excés sobre la xifra posada de manifest per l'INE.

Article 42. Valor Hora Ordinària

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 87-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

$$\frac{\text{Salari Conveni brut anual (columna núm.3, annex núm.1)}}{\text{(1.750 h. / 11) x 12}} = \text{Valor hora ordinària}$$

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

Article 43. Salari Conveni

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

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

Secció 3a

Retribucions diverses. Primes i incentius

Article 44. Regles generals

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

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

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

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

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

44.6 Tant en els sistemes d'incentius de nova implantació com en la revisió dels ja existents (excepte allò que estableix la clàusula transitòria primera) queda garantit que els qui treballen a rendiment mesurat han de percebre, amb l'activitat òptima o màxima, un increment retribuïdor del 33% de la remuneració que correspon a l'activitat mínima del Salari Conveni, i per a rendiments intermedis entre l'activitat mínima i l'òptima queden garantits uns increments proporcionals al que resulta de l'aplicació de la regla anterior.

Article 45. Plus de treballs penosos, tòxics i perillosos

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 88-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

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

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

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

Article 46. Plus de treballs nocturns

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

46.2 Les percepcions que regulen aquest article i l'anterior es consideren sens perjudici del que estableix l'article 37.

Article 47. Gratificacions extraordinàries de juny i Nadal

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

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

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

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

47.4 S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de juny i Nadal, previ acord entre la Direcció de l'Empresa i la representació legal dels treballadors/es (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb la persona ocupada, sempre i quan no es converteixi en una clàusula tipus del contracte de treball.

Article 48. Hores extraordinàries

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 89-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

Article 49. Primes o incentius

El concepte econòmic complementari que les empreses abonen únicament com a primes o incentius (que preveu l'article 44.6 del Conveni), calculat en funció de les taules salarials vigents en data 31 de març 1978, més els augments que per a aquest concepte van establir els successius Convenis, s'incrementarà el 2,00% a partir del dia 1 de gener de l'any 2021, calculant-se aquest augment sobre els valors que aquestes primes o incentius tinguin a 31 de desembre de 2019, de manera que resultarà un import total per hores de rendiment òptim (80 punts Bedaux o 133 centesimals, 120 en els sistemes de LMS, o qualsevol altra mesura semblant en els sistemes admesos), segons figura a la taula que s'adjunta.

Els augments que resultin d'aplicar aquest percentatge, indicats a la columna núm. 1 de la taula s'afegiran als imports que pel mateix concepte abonaven les empreses en data 31 de desembre de 2019, independentment de la seva quantia.

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

Taula de prima amb rendiment òptim

Grups	Divisió Funcional	Columna 1 2,00% euros	Columna 2 total euros
5	Operaris/Es	0,05	2,50
6	Operaris/Es	0,05	2,44
7	Operaris/Es	0,05	2,41

Article 50. Valor Salarial

Totes dues representacions manifesten que el salari total que resulta a nivell del grup professional 7 per a l'any natural 2020 s'estableix en 21.683,93 EUR, que resulten de multiplicar el salari Conveni per catorze mensualitats. Així com per a l'any natural 2021 queda establert en 22.117,61 EUR.

Article 51. Ús de cotxe particular

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

CAPÍTOL V
Temps de Treball

Secció 1a
Jornada i Calendari

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 90-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 52. Jornada

Per a cada un dels anys de vigència del Conveni, 2020 i 2021 la jornada laboral es fixa en 1.750 hores de treball efectiu.

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

Article 53. Calendari

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

Secció 2a
Flexibilitat

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

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 55 d'aquest Conveni.

Article 54. Flexibilitat estructural

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

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

Article 55. Flexibilitat conjuntural

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 91-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Si arribat el final del període de regularització el treballador/a degués hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte salarial per aquest motiu. Altrament, si el treballador/a tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització article 55" amb el salari vigent al Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària (annex núm. 3).

Les citades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària:

Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins a 2 hores diàries i fins a un màxim de 40 dies laborables, tot això respectant la jornada de treball anual.
D'altra banda, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins a 2 hores diàries.

b) Borsa horària:

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

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

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

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

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

Secció 3a
Vacances

Article 56. Vacances

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 92-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

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

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

CAPÍTOL VI
Permisos i Excedències

Article 57. Permisos especials retribuïts

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

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

a) Durant 15 dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran 15 dies naturals de permís en constituir- se en parella de fet.
b) Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.
c) Dos dies en el cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat. En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri, la persona treballadora, podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant.
d) Durant 2 dies en els casos de mort de familiars fins el segon grau de consanguinitat i afinitat.
e) Un dia natural més en els casos de mort de familiars fins el primer grau de consanguinitat i afinitat.
f) En el cas dels apartats c), d), i e), si el treballador/a necessita fer un desplaçament a aquest efecte igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'amplia fins a 5 dies naturals com a màxim.
g) Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.
h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
i) Pel temps que s'estableix per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma que regula l'Estatut dels Treballadors.
j) Pel temps establert per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dintre de la jornada de treball.
k) S'estableix un permís de fins a 20 hores a l'any, per acompanyar a familiars de 1er grau afectats de malalties oncològiques, i la retribució serà la mitjana dels últims 3 mesos de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 93-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

salari del treballador sol·licitant. Per a la seva utilització i amb l'esmentada finalitat, el treballador serà el responsable d'aportar, prèviament l'autorització del familiar, per a donar coneixement a l'empresa de la malaltia, així com la justificació mèdica per acompanyar-lo.

Article 58. Acumulació d'hores per a cuidar al lactant

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

Article 59. Permís del progenitor diferent de la mare biològica,

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

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

Article 60. Excedències

60.1 La persona amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim, té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, excepte pacte exprés entre les parts per un període inferior. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador/a ha de cobrir un nou període de 4 anys com a mínim, de servei efectiu a l'empresa.

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

60.3 La persona treballadora que tingui al seu càrrec seu el pare, mare, marit, muller, els fills, els avis, els néts i els germans que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, té dret a sol·licitar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no pot ser inferior a 1 any ni superior a 5. La reincorporació, si escau, s'ha de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb 1 mes d'antelació. Si hi han 2 o més persones de la mateixa família prestant el seus serveis a l'empresa, només un d'ells es podrà acollir a aquest benefici.

Article 61. Llicència sense sou

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

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

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 94-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

Article 62. Baixes per malaltia

En els casos de baixa per incapacitat laboral transitòria per malaltia regeix el que disposa l'article 68 de la Llei de contracte de treball, que estableix que "en cas de malaltia justificada amb avís a l'empresari, i sens perjudici dels drets que li reconeguin altres disposicions legals, el treballador/a ha de percebre el 50% del seu salari, sense que aquest benefici pugui excedir 4 dies cada any."

Article 63. Visites al metge

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

Article 64. Accidents de treball

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

CAPÍTOL VII

Article 65. Comissió per la Prevenció de Riscos Laborals

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

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

Per tot això,

ACORDEN:

Primer:

- Constituir i impulsar la Comissió per la Prevenció de Riscos Laborals en el Sector Metal·lúrgic, per desenvolupar i consensuar polítiques de PREVENCIÓ I MEDI AMBIENT en el SECTOR.

- Vetllar pel compliment dels acords sobre Seguretat i Salut Laboral i Medi Ambient que adopti la Comissió.

- La Comissió sol·licitarà la col·laboració de personal tècnic quan sigui necessari per a la promoció i desenvolupament dels objectius.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 95-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Segon. Els objectius que es proposen són els següents:

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

- Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, planificació i organització de la prevenció, sistemes d'INFORMACIÓ i FORMACIÓ, així com Vigilància de la Salut i Medi Ambient.

- Seguiment i estudi de la sinistralitat en el sector, obtenint informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, a fi i efecte d'analitzar els elements intervinents en els accidents de treball i la possible actuació al respecte.

- La Comissió, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i intercedir en els problemes sorgits en matèria de Seguretat i Salut en el Treball i Medi Ambient.

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

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

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

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

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

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

Article 66. Roba de feina i calçat per a casos especials

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

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

66.3 Per a les noves contractacions del personal fix que s'acordin a partir de la vigència d'aquest Conveni, les empreses estan obligades a lliurar a cada persona contractada 2 granotes de treball, o una peça de roba similar, per al seu ús durant l'exercici de la seva activitat laboral.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 96-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

Article 67. Aturada per risc imminent d'accident

D'acord amb el que estableix l'últim paràgraf de l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors, si el risc d'accident és imminent, es pot establir la paralització de les activitats per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat i salut laboral o pel 75% de la Representació Legal dels Treballadors/es, en empreses amb processos discontinus, i per la totalitat d'aquests, en les que el procés sigui continu. Aquest acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en 24 hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització pactada.

Article 68. Mesures preventives de caràcter especial.

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

Article 69. Coordinació d'activitats empresarials

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

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

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

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

Article 70. Investigació d'accidents de treball

Succeït un accident greu o molt greu, la Direcció de l'Empresa comunicarà als Delegats/des de Prevenció, els quals tindran dret a participar des del seu inici en la investigació del mateix, sense perjudici de les competències que les normes estatals i el "III Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal, (CEM)", (BOE 19 de desembre de 2019), atorguen als Representants Legals dels Treballadors/es en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

CAPITOL VIII
Sortides, Viatges i Dietes

Article 71. Sortides, viatges i dietes

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 97-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

71.1 Si per necessitats de l'empresa la persona treballadora ha de sortir de viatge, ha de percebre, a part de l' import d'aquest i de l'allotjament amb desdejuni la dieta mínima pels àpats que és de 28,15 EUR diaris, en concepte de dieta completa si es produeixen els dos àpats principals, i de 14,08 EUR diaris per mitja dieta si només es produeix un àpat principal per a l'any 2020 i de 28,71 EUR i 14,36 EUR diaris, respectivament, per a l'any 2021.

Les empreses podran establir, contractar i/o abonar els mitjans de transport i allotjament amb desdejuni directament, excepte acord entre les parts.

Amb caràcter general, i en especial a les empreses dedicades a muntatges, instal·lacions o serveis, regeixen les condicions i els requisits continguts en l'article 82 de la derogada Ordenança laboral per a la indústria siderometal·lúrgica, la substitució del qual haurà de pactar-se en la Comissió de Treball de manteniment i garantia de l'ocupació creada pel present conveni col·lectiu.

71.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció, viatge i estada en establiments d'hosteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensador i no salarial, com a indemnització o abonament de despeses d'acord amb allò que preveu la legislació vigent.

CAPITOL IX
Prestació per invalidesa o mort

Article 72. Prestació per invalidesa o mort

72.1 Any 2020. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar al treballador la quantitat de 31.443,05 EUR o 21.941,76 EUR, respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort del treballador/a accidentat, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua o els drethavents, han de percebre la quantitat de 27.920,17 EUR, també, a preu fet i d'un sol cop.

72.2 Any 2021. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix una situació d'invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, l'empresa ha d'abonar al treballador la quantitat de 32.071,91 EUR o 22.380,59 EUR, respectivament, a preu fet i d'un sol cop.

En cas de mort del treballador/a accidentat, els seus beneficiaris o, si no n'hi ha, la seva vídua/o els drethavents, han de percebre la quantitat de 28.478,57 EUR, també a preu fet i d'un sol cop.
L'augment que suposa sobre les quanties de les prestacions previstes en l'article 72.2 d'aquest Conveni col·lectiu no serà extensible fins quinze dies després de la data de publicació d'aquest Conveni al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)

72.3 Les empreses han de continuar pagant la prima de l'assegurança durant el període en què la persona treballadora afectada es trobi pendent de qualificació per l'ICAM "Institut Català d'Avaluacions Mèdiques", i si és desfavorable per al treballador i aquest recorre a la via contenciosa, fins que recaigui sentència en la primera instància de la jurisdicció laboral, a fi que, en cas de defunció en aquest interval de temps, els familiars del treballador/a mort puguin percebre la quantitat assegurada.

CAPÍTOL X
Drets Sindicals

Article 73. Drets sindicals dels treballadors

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 98-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

73.1 Drets sindicals dels treballadors
73.1.1 Els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball:
a) Constituir seccions sindicals, d'acord amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
b) Fer reunions amb la notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

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

73.1.3 Els treballadors que tinguin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

a) A gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec. Es poden establir, per acord, limitacions al gaudi d'aquests en funció de les necessitats del procés productiu.

b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a la data del cessament.

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

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

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

73.2 Les seccions sindicals i els seus delegats

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

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

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 99-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

De 250 a 750 treballadors/es: 1
De 751 a 2.000 treballadors/es: 2
De 2.001 a 5.000 treballadors/es: 3
De 5.001 endavant: 4

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

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

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

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

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

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

73.4 Facultats complementàries

A més, s'estableix expressament el següent:

a) En matèria de Seguretat Social regeix el que disposen l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre el règim general de la Seguretat Social.

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 100-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

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

CAPÍTOL XI
Bilingüisme

Article 74. Bilingüisme

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

CAPÍTOL XII
Règim Disciplinari

Article 75. Norma general

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el Capítol XIII del “III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal” (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2019) s'adjunta com annex núm.11 al text del Conveni; en l’Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XIII
Dret Supletori

Article 76. Dret supletori

En tot allò que no preveu aquest Conveni, regira el “III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal” (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2020) i en el seu defecte el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, actualitzat a 18 de febrer de 2020, i d’altres disposicions generals.

Article 77. Tribunal Laboral de Catalunya

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

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

CAPITOL XIV

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 101-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 78. Actuacions en matèria d'igualtat

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

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

A partir del dia 8 de març de 2019 s'estableix el següent calendari per a l'elaboració i implantació dels plans d'igualtat:

• Empreses de més de 50 persones treballadores: 3 anys (8-03-2022)
• Empreses d'entre 100 i 150 persones treballadores: 2 anys (8-03-2021)
• Empreses d'entre 150 i 250 persones treballadores: 1 any (8-03-2020)

Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així s'acorda per les organitzacions legitimades per a això.

Procediment de negociació dels plans d'igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 102-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

a) Determinació de les parts que els concerten.

b) Àmbit personal, territorial i temporal.

c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.

d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.

f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.

g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.

h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.

i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

Article 79. Víctimes de Violència de Gènere

Es regirà segons l'establert en l'article 43.1.5 del "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal" (CEM) (BOE del 19 de desembre de 2019), les empreses i persones treballadores, afectades per aquest conveni manifesten que la violència de gènere compren tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part del que són o han sigut les seves parelles o els que estan o han estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat "(Llei orgànica 1/2004. De 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere)".

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

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

Article 80. Formació

Les organitzacions signants d'aquest Conveni col·lectiu, entenen que la formació és un element bàsic, tant de qualificació professional de les persones treballadores, com dels eixos de qualitat de les empreses. Entenent que la formació s'ha de situar en un marc que permeti conjugar la

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 103-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, i al mateix temps en connexió amb el sistema nacional de qualificacions.

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

- Difondre la formació de qualitat a totes les empreses especialment a les PYMES, comptant amb la Representació Legal dels Treballadors/es.

- Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb les disposicions legals.

- Facilitar les activitats susceptibles de ser realitzades per l'alumnat formació reglada en concepte de pràctiques.

- Impulsar iniciatives i promoure els processos que millorin la qualificació, la formació i la promoció dels treballadors.

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

Disposicions Transitòries

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

Disposició Transitòria 2a. Durant els anys 2020 i 2021, els treballadors/es, podran disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, de fins a 8 hores/any, de permís retribuït de lliure disposició, que es podrà gaudir per hores, o en jornada completa.

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

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

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

Disposició Transitòria 3a. Meritació i pagament al desembre 2020.

En el mes de desembre de 2020, es meritarà amb caràcter exclusiu. En l'esmentat mes, una quantitat de pagament únic, denominat "pagament únic des.20" per a cadascun dels grups professionals, que es farà efectiu en la nòmina del referit mes de desembre, aquests imports es reflecteixen en la següent taula:

Grups Professionals	Import a abonar desembre-2020
1	225,92
2	211,70
3	195,30
4	187,64
5	180,80
6	175,44
7	173,47

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 104-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Les quantitats establertes en el quadre anterior es meritaran exclusivament per les persones que es trobin d'alta a l'empresa en el mes de desembre de 2020. Les persones contractades a temps parcial el meritaran proporcional al temps contractat. D'aquestes quantitats, les empreses podran descomptar les quantitats abonades a compte de conveni durant la vigència del mateix.

Disposició Transitòria 4a. Compensació i/o absorció.

Durant la vigència d'aquest conveni, per als anys 2020 i 2021, no operarà la compensació i/o absorció.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional 1a:

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

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

Disposició Addicional 2a:

Aquest Conveni tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2020, i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura de l'acord definitiu.

Pactes Complementaris

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

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

Pacte complementari 2n. Observatori Industrial Metall Catalunya

- Finalitat: Examinar, conèixer i seguir les situacions, evolució i tendències dels sectors metal·lúrgics de Catalunya per tal d'aportar alternatives sectorials i propostes puntuals a problemàtiques d'empreses.

- Reunions: Trimestrals amb ordre del dia, elaboració d'actes i aportació documental necessària.

Pacte complementari 3er .Inserció de persones amb diversitat funcional

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

a) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per al subministrament de matèries primes,

Diputació Barcelona
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 105-136 | https://bop.diba.cat

maquinària, béns d'equip o qualsevol tipus de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

b) Formalitzar un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb diversitat funcional, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.

c) Realitzar donacions i accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb diversitat funcional, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui la formació professional d'aquests treballadors.

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

Per tal de poder optar per qualsevol de les mesures alternatives es requereix *certificat d'excepcionalitat*, essent la legislació aplicable:

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

La Direcció d'Empresa informarà a la Representació Legal dels Treballadors de l'opció adoptada.

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

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

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

I.Definicions

A. Assetjament sexual

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

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

B. Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps, en el sé d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 106-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació i/o diversitat sexual.

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

II. Protocol d'actuació

La denúncia donarà lloc a la immediata apertura de l'expedient informatiu per part de la Direcció de l'Empresa, per a la que es crearà una comissió de no més de 2 persones, i si així ho sol·licita la persona afectada, podria ampliar-se a una tercera persona més, membre de la Representació Legal dels Treballadors, amb l'adequada formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularan les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, que podrà requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

En les investigacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre i quant el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit de la direcció i l'organització de l'Empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el Règim Disciplinari.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació, es lliurarà còpia a la persona denunciant i a la denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i a la denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals.

Pacte Complementari 5è. Jubilació Forçosa

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 107-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) La mesura haurà de vincular-se a objectius coherents de política d'ocupació, tals com la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, o bé, contractació indefinida de nous treballadors.

Tot això, de conformitat amb la disposició final primera del "Real Decreto-Ley 28/2018" de 28 de desembre, (BOE de 29 de desembre), per la que es modifica la disposició addicional dècima del "Texto refundicio del Estatuto de los trabajadores", aprovat pel "Real decreto legislativo 2/2015" de 23 d'octubre.

Pacte Complementari 6è. Comissions de Treball:

Durant l'any 2021, les parts signants del present conveni, acorden constituir diverses comissions de treball, i durant la vigència del conveni, hauran de realitzar els estudis i anàlisis necessaris, amb l'objectiu de traslladar les propostes que considerin, a la Comissió Negociadora del proper conveni sobre les següents matèries: Plans industrials; Manteniment i Garantia de l'Ocupació; Teletreball; Desconnexió Digital i Registre de Jornada.

Així mateix, durant el primer semestre de 2021, les parts es comprometen a negociar el desenvolupament dels serveis de guàrdia i/o retens.

ANNEX 0
DESCRIPCIÓ DE LES FUNCIONS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

Article 1. Criteris generals

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

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

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

1.4. Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podran haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenients o necessàries, depenent de les seves dimensions i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre, així com fixar la polivalència entre diferents divisions funcionals dintre del mateix grup professional. Els criteris de definició dels grups professionals i divisions funcionals s'acomodaran a regles comuns per a tots els treballadors, garantint l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. La polivalència s'establirà tenint en compte les competències necessàries per a desenvolupar les noves funcions, de tal sort que, si les persones treballadores afectades no tenen aquestes competències, s'estableixi un període continuat de formació que asseguri l'assumpció de les mateixes, previ al procés d'assignació a les noves ocupacions, o en paral·lel al desenvolupament de la nova ocupació.

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 108-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

Tècnics:

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

Empleats:

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

Operaris:

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

1.5. Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'ells a un determinat Grup Professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.
Així mateix, s'haurà de tenir en compte, en el moment de qualificar els llocs de treball, les dimensions de l'empresa o de la unitat productiva on es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

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

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

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

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

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

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

F. Complexitat

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 109-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Article 2. Clàusula de Salvaguarda

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

Classificació Professional

Grup Professional 1.

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

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

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

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

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

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

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.

3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordenador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.

4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica- laboral i fiscal, etc.

5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 110-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una empresa de dimensions mitges o empreses de petites dimensions, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.

8. Tasques d'anàlisis de sistemes informàtics, consistents en definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (Hardware) com a nivell lògic (Software).

Grup Professional 2.

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

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

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

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Titulats Superiors *d'entrada*
A.T.S.
Arquitectes Tècnics (Aparelladors)
Ajudants d'Enginyeria i Arquitectura.
Enginyers Tècnics (Perits)
Titulats de Grau mig.
Graduats Socials

Tasques:

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

1. Funcions que comporten la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'aquestes, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

3. Activitats i tasques pròpies d' A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis eudiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

4. Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

Grup Professional 3.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 111-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
Butlletí Oficial de la Província de Barcelona
BOPB

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

Formació: Titulació de grau mig, Tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.
Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.
Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:
Analista Programador
Delineant Projectista
Dibuixant Projectista

Empleats:
Caps d'Àrees o Serveis
Caps Administratius

Operaris:
Contramestre
Cap de Taller
Mestre Industrial

Tasques:

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, fusteria, electricitat, treball de paleta, etc.)

2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordenador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.

3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.

4. Activitats que comportin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o varis treballadors del grup professional inferior.

5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable de l'empresa.

7. Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plànols a partir de les dades facilitades per un comandament superior.

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

9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compres d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 112-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

10. Tasques tècniques de direcció de I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.

11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu.

12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.

13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

Grup Professional 4.

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

Formació: Batxillerat, B.U.P. o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.
Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.
Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:
Delineants de 1a
Tècnics en general

Operaris:
Encarregats
Professionals d'ofici especial

Tasques:

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.

2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.

3. Tasques d'anàlisis i determinacions de laboratoris realitzades sota supervisió, sense que calgui sempre indicar normes i especificacions, comportant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecaments de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.

6. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 113-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

7. Tasques de gestió de compres i proveïment de béns convencionals de petita complexitat o de proveïment de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.

8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.

9. Tasques de codificació de programes d'ordenador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.

10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

12. Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

13. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

14. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermitja o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

15. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l'acceptació, realitzant informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

Grup Professional 5.

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

Formació: Coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació de Tècnic Auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.
Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.
Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

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

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

Tasques:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 114-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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

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

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitació suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tant poca complexitat que no requereixen d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.

7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.

8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a fi i a efecte del moviment diari.

9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.

10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.

11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calc o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.

12. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.

13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig a partir de normes fixades, reflectint en comunicacions o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.

14. Recollir dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aleacions, duració de cicles, percentatges de matèries primes, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., reflectides en comunicacions o a través de plantilles, totes les dades segons codi aplicable.

15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directament a partir de normes generalment precises.

16. Tasques de localització de averies, la realització de les reparacions i la reposició del servei, així com la realització de les maniobres necessàries "in situ" de caràcter programat o no programat en entorns especialment perillosos per la pròpia seguretat o per la seguretat d'altres.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 115-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Grup Professional 6.

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

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic Auxiliar (Mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.
Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.
Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:
Magatzemer
Auxiliars en general
Conserge
Pesador - Basculer
Telefonista

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

Tasques:

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

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i acondicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

3. Tasques elementals de laboratori.

4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.

5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.

8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de recollida i preparació de mostres per anàlisis.

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

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 116-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesuració directa ja establerts, de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als patrons esmentats.

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

12. Realitzar treballs en màquines de producció a partir d'instruccions simples i/o croquis senzills.

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

14. Tasques de recollida i transport de paletes, realitzades amb elements mecànics.

15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.

16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.

17. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.

18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc.(locomotrius, tractors, pales, empenyedors, grues pont, grues de pòrtic, bolquet, etc.)

19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

Grup Professional 7.

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

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.
Comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Empleats:
Ordenança
Porter
Vigilant
Guardes jurats
Operaris:
Peó

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

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 117-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

5. Tasques consistents en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primes elaborades o semielaborades, així com l' utillatge necessari en qualsevol procés productiu.

7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

8. Tasques d'ajut en màquines - vehicles.

Grup Professional 8.

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

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.
Comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.11 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Empleats:
Contracte Formació 1er any.
Contracte Formació 2n any.
Contracte Formació 3r any.

Operaris:
Contracte Formació 1r any.
Contracte Formació 2on any.
Contracte Formació 3r any.

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 en el procés productiu.

3. Tasques consistents en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

6. Tasques d'ajuda en màquines - vehicles.

7. Tasques d'aprenentatge consistents en l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per al desenvolupament d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

Observacions a la Classificació Professional:

1. Titulats Superiors d'entrada: Agrupa a Titulats Superiors i Llicenciats en general, d'entrada, que independentment del tipus de contracte formalitzat (Fix, en Pràctiques, etc.) no disposen

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 118-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

d'experiència prèvia a empreses, essent necessari un període d'adaptació per a complir els Criteris Generals requerits per a la seva classificació en el Grup Professional 1.

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

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

TAULA DE CONVERSIÓ

Grups	Divisió funcional		
	Tècnics	Operaris	Empleats
	Arquitectes		
1	Enginyers Titulats S.		
	Llicenciats		
	Graduats Soc. En Func.		
	Pèrits, Tec., Ind., Fac.Min		
2	Practicants - A.T.S.		
	Analista d'Informàtica		
	Analista Programador	Contramestre	Cap Adminis de 1a
	Delineant Projectista	Caps de Taller	Cap Adminis.de 2a
	Dibuixant Projectista	Mestre Indust. en func.	
3	Cap de Laboratori	Mestre de Taller	
	Cap d'Organiz. 1a	Mestre 2a Taller	
	Cap d'Organiz. 2a		
	Cap de Secc. Lab.		
		Encarregats	Delineant 1a
			Tèc. Organització (1a)
4			Analista Lab. 1a
			Mestre Ensenyament 1a
			Pràctic en Topografia
			Fotògraf Video
		Xofer de camió	Delineant 2a
		Oficial de 1a	Of. Administratius 1a
		Oficial 1a Cap d' Equip	Of. Administratius 2a
		Oficial de 2a	Viatjant/ Ex. d'Empresa
5		Oficial 2a Cap d'Equip	Arxiver -Bibliot.
			Tècnic d'Organiz.. 2a
			Analista Laborat. 2a
			Mestre d'Enseny. Elem.
			Prog. Informàtica
			Gravador Perforista
		Xofer de Turisme	Magatzemer
		Especialista	Especialista de Magatzem
		Especialista Cap d'Equip	Conserge
		Oficial de 3a	Encarregat de Llista
		Oficial 3a Cap d'Equip	Pesador-Basculero
		Xofer de Motocicle	Telefonista
6			Aux. Tec. d'Org. Cien.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 119-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

			Trab.
			Aux. Adminis. Lab
			Rep. Fotogràfic
			Rep. de Plànols
			Dependent d'Eco.
			Manipulador Inform.
			Calcador
		Peó	Ordenança
7		Peó Cap d'Equip	Porter
			Guarda Jurat
			Vigilant
		Ajudant obrer de 16 Anys	Aspirant 16 anys
		Ajudant obrer de 17 Anys	Aspirant 17 anys
8		Cont. Form. 1r any	Cont. Form. 1r any
		Cont. Form. 2n any	Cont. Form. 2n any
		Cont. Form. 3r any	Cont. Form. 3r any

ANNEX 11
RÈGIM DISCIPLINARI

Segons l'establert en els Arts. 59 al 64 del "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología de y los Servicios del Sector del Metal, (CEM)", (BOE 19 de desembre de 2019).

Article 59. Criteris generals

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.

3. L'empresa informarà als representants legals del treballadors i, en el seu cas, a la representació sindical quan afecti als seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement de l'esmentada afiliació, de qualsevol sanció per falta greu i molt greu que sigui imposada.

4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.
En cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció.

5. Les faltes es classificaran atenent a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.

6. Les sancions sempre podran ser impugnades pel treballador davant la jurisdicció competent, dintre dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al que preveu la legislació vigent.

7. En els casos d'assetjament i abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment previst en l'article 18 BIS del present Conveni.

Art. 60. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 120-136 | CVE 2021001997 | Data 26-1-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

a) La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida al treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
c) No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es fos responsable.
f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
g) Discutir de manera inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dintre de la jornada de treball.
h) No comunicar a l'empresa els canvis de residencia o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
i)No comunicar en el seu moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
j)Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depèn, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
l)L'embriaguesa o consum de drogues no habitual a la feina.
m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.
n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui ocasionar algun risc, encara que sigui lleu, per a sí mateix, per a la resta de la plantilla o terceres persones.

Article 61. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'un mes.
b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, al llarg del període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afecti al relleu d'un company/companya, o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributaria o en la Seguretat Social.
d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps ocupat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant la negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d'ús dels esmentats mitjans informàtics.
e) L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.
f) La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els que impliqui, per a qui la rebi, un risc per a la vida o per a la salut, o bé, sigui per l'abús d'autoritat.
i)La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona trajectòria del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 121-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

j)La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
k) La reincidència en cometre una falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i hagi existit sanció.
l)Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.
n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

Article 62. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé, més de vint en un any.
b) La inassistència a la feina no justificada durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i en el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
e) L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.
i)Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.
j)La negligència, o imprudència en el treball que ocasioni accident greu, sempre que d'allò es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.
k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.
l)La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si comportés un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que impliqui risc per a la vida o per a la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.
m) Assetjament sexual, identificable per la situació en la que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o humiliant. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant de la mateixa.
n) Assetjament moral (mobbing), entenent aquest com a tota aquella conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 122-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquesta persona, anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.
o) L'Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.
p) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.
q) L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, de caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici per al treballador.

Article 63. Sancions

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

a) Per faltes lleus:
- Amonestació per escrit

b) Per faltes greus:
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies

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

Article 64. Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:
a) Faltes lleus: deu dies.
b) Faltes greus: vint dies
c) Faltes molt greus: seixanta dies

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

ANNEX 12
ACTIVITATS ECONÒMIQUES DE LA INDÚSTRIA I ELS SERVEIS DEL METALL (CNAES)

Segons l'establert en l'annex 1 del "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM)", (BOE 19 de juny de 2019).

09.10 Activitats de recolzament a l'extracció de petroli i gas natural*
*"La construcció in situ, la reparació i el desmantellament de torres de perforació".
24.10 Fabricació de productes bàsics de ferro, acer i ferroaliatges
24.20 Fabricació de tubs, canonades, perfils buits i els seus accessoris, d'acer
24.31 Estirat en fred
24.32 Laminació en fred
24.33 Producció de metalls preciosos
24.34 Trefilat en fred

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 123-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

24.41 Producció de metalls preciosos
24.42 Producció d'alumini
24.43 Producció de plom, zinc i estany
24.44 Producció de coure
24.45 Producció d'altres metalls no ferris
24.46 Processament de combustibles nuclears
24.51 Foneria de ferro
24.52 Foneria d'acer
24.53 Foneria de metalls lleugers
24.54 Foneria d'altres metalls no ferris
25.11 Fabricació d'estructures metàl·liques i els seus components
25.12 Fabricació de fusteria metàl·lica
25.21 Fabricació de radiadors i calderes per a la central
25.29 Fabricació d'altres cisternes, grans dipòsits i contenidors de metall
25.30 Fabricació de generadors de vapor, excepte calderes de calefacció central
25.40 Fabricació d'armes i municions
25.50 Forja, estampació i embotició de metalls; metal·lúrgica de pols
25.61 Tractament i revestiment de metalls
25.62 Enginyeria mecànica per compte de tercers
25.71 Fabricació d'articles de ganiveteria i coberteria
25.72 Fabricació de panys i ferramentes
25.73 Fabricació d'eines
25.91 Fabricació de bidons i tonells de ferro o acer
25.92 Fabricació d'envasos i embalatges metàl·lics lleugers
25.93 Fabricació de productes de filferro, cadenes i molls
25.94 Fabricació de perns i productes de cargols
25.99 Fabricació d'altres productes metàl·lics n.c.a.p.
26.11 Fabricació de components electrònics
26.12 Fabricació de circuits impresos acoblats
26.20 Fabricació d'ordinadors i equips perifèrics
26.30 Fabricació d'equips de telecomunicacions
26.40 Fabricació de productes electrònics de consum
26.51 Fabricació d'instruments i aparells de mesura, verificació i navegació
26.52 Fabricació de rellotges
26.60 Fabricació de radiació, electromèdics i electroterapèutics
26.70 Fabricació d'instruments d'òptica i equip fotogràfic
26.80 Fabricació de suports magnètics i òptics*
*Solament "la fabricació de suports per a disc dur"
27.11 Fabricació de motors, generadors i transformadors elèctrics
27.12 Fabricació d'aparells de distribució i control elèctric
27.20 Fabricació de piles i acumuladors elèctrics
27.31 Fabricació de cables de fibra òptica
27.32 Fabricació d'altres fils i cables electrònics i elèctrics
27.33 Fabricació de dispositius de cablejat
27.40 Fabricació de llums i aparells elèctrics d'il·luminació
27.51 Fabricació d'electrodomèstics
27.52 Fabricació d'aparells domèstics no elèctrics
27.90 Fabricació d'altre material i equip elèctric
28.11 Fabricació de motors i turbines, excepte els destinats a aeronaus, vehicles automòbils ciclomotors
28.12 Fabricació d'equips de transmissió hidràulica i pneumàtica
28.13 Fabricació d'altres bombes i compressors
28.14 Fabricació d'altres aixetes i vàlvules
25.15 Fabricació de coixinets, engranatges i òrgans mecànics de transmissió
25.21 Fabricació de forns i cremadors
28.22 Fabricació de maquinària d'elevació i manipulació
28.23 Fabricació de màquines i equips d'oficina, excepte equips informàtics
28.24 Fabricació d'eines elèctriques manuals
28.25 Fabricació de maquinària de ventilació i refrigeració no domèstica
28.29 Fabricació d'altre maquinària d'ús general n.c.a.p.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 124-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

28.30 Fabricació de maquinaria agrària i forestal
28.41 Fabricació de màquines eina per a treballar el metall
28.49 Fabricació d'altres màquines eina
28.91 Fabricació de maquinària per a la indústria metal·lúrgica
28.92 Fabricació de maquinària per a les industries extractives i de la construcció
28.93 Fabricació de maquinària per a la indústria de l'alimentació, begudes i tabac
28.94 Fabricació de maquinària per a les indústries tèxtil, de la confecció i del cuir.
28.95 Fabricació de maquinària per a la indústria del paper i del cartró
28.96 Fabricació de maquinària per a la indústria del plàstic i el cautxú
28.99 Fabricació d'altre maquinària per a utilitzacions específiques n.c.a.p.
29.10 Fabricació de vehicles a motor
29.20 Fabricació de carrosseries per a vehicles de motor; fabricació de remolcs i semiremolcs
29.31 Fabricació d'equips elèctrics i electrònics per a vehicles de motor
29.32 Fabricació d'altres components, peces i accessoris per a vehicles de motor
30.11 Construcció de vaixells i estructures flotants
30.12 Construcció d'embarcacions d'esbarjo i esport
30.20 Fabricació de locomotores i material ferroviari
30.30 Construcció aeronàutica i espacial i la seva maquinària
30.40 Fabricació de vehicles militars de combat
30.91 Fabricació de motocicletes
30.92 Fabricació de bicicletes i de vehicles per a persones amb discapacitat
30.99 Fabricació d'altre material de transport n.c.a.p.
31.01 Fabricació de mobles d'oficina i d'establiments comercials*
*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall
31.03 Fabricació de matalassos
31.09 Fabricació d'altres mobles*
*"La fabricació de cadires i altres seients per al jardí", sempre que aquests siguin de metall
32.11 Fabricació de monedes
32.12 Fabricació d'articles de joieria i articles similars
32.13 Fabricació d'articles de bijuteria i articles similars
32.20 Fabricació d'instruments musicals*
*Aquells casos en els quals el productes siguin de metall
32.30 Fabricació d'articles d'esport*
*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall
32.40 Fabricació de jocs i joguines*
*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall
32.50 Fabricació d'instruments i subministraments mèdics i odontològics
32.91 Fabricació d'escombres, brotxes i raspalls*
*Aquells productes que siguin de metall
32.99 Altres industries manufactureres n.c.a.p.*
*Aquells casos en els quals els productes siguin de metall
33.11 Reparació de productes metàl·lics
33.12 Reparació de maquinària
33.13 Reparació d'equips electrònics i òptics
33.14 Reparació d'equips elèctrics
33.15 Reparació i manteniment naval
33.16 Reparació i manteniment aeronàutic i espacial
33.17 Reparació i manteniment d'altre material de transport
33.19 Reparació d'altres equips
33.20 Instal·lació de màquines i equips industrials
38.12 Recollida de residus perillosos*
*Els residus nuclears, les piles gastades, etc.
38.22 Tractament i eliminació de residus perillosos
38.31 Separació i classificació de materials
38.32 Valorització de materials ja classificats
39.00 Activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus.
42.11 Construcció de carreteres i autopistes*
*"La instal·lació de guarda-rails, senyals de trànsit i similars.
42.12 Construcció de vies fèrries de superfície i soterrànies*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 125-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

*En aquells casos en els quals l'embalatge, la instal·lació o muntatge dels rails o accessoris, ho realitza l'empresa que els fabrica.
42.13 Construcció de ponts i túnels*
*"La construcció de ponts, inclosos els que suporten carreteres elevades", quan la instal·lació o el muntatge el realitza l'empresa que fabrica aquestes estructures
42.21 Construcció de xarxes per a fluids*
*Aquells casos en els quals l'empresa es dediqui a la construcció de xarxes amb components metàl·lics
42.22 Construcció de xarxes elèctriques i de telecomunicacions*
Aquells casos en els quals l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes
42.99 Construcció d'altres projectes d'enginyeria civil n.c.a.p.*
*Aquells casos de "construcció d'instal·lacions industrials, como refineries o plantes químiques, excepte edificis"
43.21 Instal·lacions elèctriques i de telecomunicacions*
*Aquells casos en els quals l'empresa es dediqui a la construcció, instal·lació i/o fabricació dels components metàl·lics d'aquestes xarxes
43.22 Fontaneria, instal·lacions de sistemes de calefacció i aire condicionat
43.29 Altres instal·lacions en obres de construcció
43.32 Instal·lació de fusteria*
*Solament la instal·lació de fusteria metàl·lica
43.99 Altres activitats de construcció especialitzada n.c.a.p.*
45.11 Venda d'automòbils i vehicles de motor lleugers*
*Aquells casos en els quals, juntament a aquesta activitat, coexisteixi la reparació i el manteniment
45.19 Venda d'altres vehicles a motor*
*Aquells casos en els quals, juntament a aquesta activitat, coexisteixi la reparació i el manteniment
45.20 Manteniment i reparació de vehicles de motor
45.40 Venda, manteniment i reparació de motocicletes i dels seus recanvis i accessoris
61.10 Telecomunicacions per cable*
*Les activitats de "manteniment d'instal·lacions de commutació i transmissió per a oferir comunicacions punt a punt a través de línies terrestres, microones o una barreja de línies terrestre i enllaços per satèl·lit"
62.03 Gestió de recursos informàtics*
*Aquells casos en els quals el servei de recolzament inclogui el manteniment dels equips
62.09 Altres serveis relacionats amb les tecnologies de la informació i la informàtica*
*Els serveis de recuperació de desastres informàtics, sempre que es refereixi a la reparació i a la instal·lació (muntatge) d'ordinadors personals
71.12 Serveis tècnics d'enginyeria i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic
71.20 Assajos i anàlisis tècnics
80.20 Serveis de sistemes de seguretat
81.10 Serveis integrals a edificis i instal·lacions
81.22 Altres activitats de neteja industrial i d'edificis*
*Solament la neteja industrial.
93.21 Activitats dels parcs d'atraccions i els parcs temàtics*
Aquells casos en els quals l'activitat d'explotació inclogui manteniment i/o reparació
95.11 Reparació d'ordinadors i equips perifèrics
95.12 Reparació d'equips de comunicació
95.21 Reparació d'aparells electrònics d'àudio i vídeo d'ús domèstic
95.22 Reparació d'aparells electrodomèstics i d'equips per a la llar i el jardí
95.24 Reparació de mobles i articles de menage
95.25 Reparació de rellotges i joieria
95.29 Reparació d'altres efectes personals i articles d'ús domèstic

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 126-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Transcrivim el contingut complert de l'Article 2 de l'àmbit funcional, "III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, (CEM)", (BOE, 19 de desembre de 2019).

L'àmbit funcional de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall engloba a totes les empreses i treballadors que realitzin la seva activitat, tant en processos de fabricació, elaboració o transformació, com en els de muntatge, reparació, conservació, manteniment, magatzematge o posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials, que es relacionin amb el Sector del Metall.

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

Formen part també de l'esmentat àmbit les empreses dedicades a l'enginyeria, serveis tècnics d'enginyeria, anàlisis, inspecció i assaigs, fabricació, muntatge i/o manteniment, que es portin a terme en la indústria i en les plantes de generació de energia elèctrica, petroli, gas i tractament d'aigües; així com, les empreses dedicades a l'estesa de línies de conducció d'energia, de cables i xarxes de telefonia, informàtica, satèl·lits, senyalització i electrificació de ferrocarrils, instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció; de fabricació, instal·lació i muntatge de sistemes de seguretat (antirobatoris i incendis) i d'altres activitats auxiliars i complementaries del Sector.

Així mateix, s'inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugat, grues-torre, plaques solars, i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; coberteria i menage; serralleria; armes; aparells mèdics, indústria òptica i mecànica de comptadors; recuperació i reciclatge de matèries primes secundaries metàl·liques, així com aquelles altres activitats específiques i/o complementàries del Sector.

Igualment, s'inclouen les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment, o muntatge d'equipaments industrials, fusteria metàl·lica, caldereria, mecanització i automatització, el subsector d'elevació, escales, cintes mecàniques i passarel·les incloses en el Sector o en qualsevol altre que necessiti aquests serveis, així com la neteja industrial.

De la mateixa manera, estan incloses dintre del Sector, les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles; ITVs i aquelles de caràcter auxiliar, complementaries o afins, directament relacionades amb el Sector.

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

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

Restaran fora de l'Àmbit del Conveni, les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

També estaran afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin varies activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, sent d'aplicació el mateix als treballadors que realitzin aquestes activitats.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 127-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

En aquests darrers suposats hauran d'aplicar-se als treballadors afectats les condicions establertes en aquest Conveni, sense perjudici de les que es regulin en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els hi siguin d'aplicació i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada treballador.

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

Els CNAES recollits a l'esmentat Annex tenen caràcter enunciatiu i no exhaustiu, sent susceptible de ser ampliats, reduïts o complementats per la Comissió Negociadora en funció dels canvis que es produeixin en la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.

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

(Continua en la pàgina següent)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 128-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANNEX NÚM. 13

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES
INSTITUTO SOCIAL
DE LA MARINA

CERTIFICACIÓN DE EMPRESA
JUBILACIÓN PARCIAL

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en una Dirección Provincial o Local de Instituto Social de la Marina.

Registro ISM

1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social					Código de cuenta de cotización (CCC)	
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad	Provincia						
Teléfono de contacto	Correo electrónico							
D/D[3]		DNI-NIE pasaporte						
Cargo en la empresa								

2. DATOS DEL JUBILADO PARCIAL

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
Grupo de cotización	Tipo de contrato	Fecha de alta en la empresa

3. DATOS DEL TRABAJADOR RELEVISTA

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
DURACIÓN DEL CONTRATO ☐ Indefinido Desde ..... Hasta: El cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del jubilado parcial ☐ Temporal		Base diaria de cotización:

Y para que conste, firma la presente declaración

, a de de 20

(Firma y sello de la empresa)

(Continua en la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 129-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEXOS TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2020 (Aplicables amb efectes d'1 de gener de 2020)

ANNEX I

		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grup Professional	Divisió Funcional	Sal. Conveni Euros/mes	Pagues Extres Euros/mes	Total Any 2020 Euros/any
1	Tècnics/ques	2.017,11	2.017,11	28.239,58
2	Tècnics/ques	1.890,22	1.890,22	26.463,12
3	Tècnics/ques Operaris/àries Empleats/des	1.743,78	1.743,78	24.412,98
4	Operaris/àries Empleats/des	1.675,40	1.675,40	23.455,58
5	Operaris/àries Empleats/des	1.614,28	1.614,28	22.599,90
6	Operaris/àries Empleats/des	1.566,45	1.566,45	21.930,26
7	Operaris/àries Empleats/des	1.548,85	1.548,85	21.683,93

ANNEX II
SALARI CONVENI NOU INGRÉS

Grup Professional	Divisió Funcional	Durada període d'adaptació	Salari Conveni Euros/mes
1	Tècnics/ques	12 Primers mesos	1.664,00
2	Tècnics/ques	12 Primers mesos	1.600,00
3	Tècnics/ques Operaris/àries Empleats/des	9 Primers mesos	1.536,00
4	Operaris/àries Empleats/des	9 Primers mesos	1.471,99
5	Operaris/àries Empleats/des	6 Primers mesos	1.408,00
6	Operaris/àries Empleats/des	6 Primers mesos	1.344,00
7	Operaris/àries Empleats/des	3 Primers mesos	1.279,99

ANNEX III
IMPORT HORA ORDINÀRIA

Grup Professional	Divisió Funcional	Import hora ordinària	Import hora ordinària nou ingrés
1	Tècnics/ques	14,80	12,20
2	Tècnics/ques	13,86	11,74

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 130-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

3	Tècnics/ques	12,79	11,26
	Operaris/àries		
	Empleats/des		
4	Operaris/àries	12,28	10,79
	Empleats/des		
5	Operaris/àries	11,84	10,33
	Empleats/des		
6	Operaris/àries	11,48	9,85
	Empleats/des		
7	Operaris/àries	11,36	9,39
	Empleats/des		

ANNEX 4
TREBALLS TÒXICS, PENOSOS I PERILLOSOS

Per jornada completa: 6,19 Euros/dia
Per mitja jornada: 3,09 Euros/dia

ANNEX 5
TREBALL NOCTURN

Per a tots els grups professionals: 0,95 Euros/hora

ANNEX 6
CLÀUSULA TRANSITÒRIA

Taula de Primes a Rendiment Òptim

Grups	Divisió funcional	Columna 1 Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operaris/àries	0,06	2,45
6	Operaris/àries	0,06	2,39
7	Operaris/àries	0,06	2,36

ANNEX 7
COMPLEMENT EX–VINCULACIÓ

Durant l'any 2020, es mantenen en vigor, com a complement "exvinculació" els imports percebuts pels treballadors/ores a 31.12.2019.

ANNEX 8

ANTIGUES CATEGORIES Contratats fins all 31.12.99	Complement Ex-categoria professional Import anual dividit per 14 mensualitats (Euros)
Pèrits Tec. -Ind.Fac.Min	695,01
Practicants - A.T.S.	695,01
Analista Informàtica	695,01
Analista Programador	369,23
Delineant Projectista	110,30
Dibuixant Projectista	110,30
Cap de Laboratori	520,81
Cap Organiz. 1º	110,30
Cap Organiz. 2º	5,93
Cap de Taller	329,81
Cap 1º Adminis.	369,23
Cap 2º Adminis.	5,93

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 131-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Encarregats	123,23
Xofer de camió	65,09
Of. Administratius 1ª	323,35
Viatjant/ Ex. d'Empresa	323,35
Prog. Informàtica	802,22
Xofer de Turisme	271,90
Magatzemer	276,34
Conserge	271,90
Llister	84,47
Aux. Tèc. de Org. Cièn. Treb.	122,35
Dependent Eco.	39,88
Ordenança	160,61
Porter	160,61
Guarda Jurat	156,18
Vigilant	160,62

ANNEX 9

Grups	Divisió funcional: operaris	Euros/mes
5	Ex-Cap d'Equip	135,87
6	Ex-Cap d'Equip	134,09
7	Ex-Cap d'Equip	132,08

ANNEX 10
IMPORT HORES EXTRES, REGULARIZACIÓ ARTICLE 55 I BORSA HORÀRIA

Grup Professional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiu Diumenge i Nocturna	Hora Regularització Article 55	Hora Borsa Horària Recàrrec 50%
1	15,53	16,27	17,75	7,39
2	14,55	15,25	16,64	6,93
3	13,43	14,07	15,34	6,39
4	12,90	13,51	14,74	6,14
5	12,43	13,02	14,21	5,92
6	12,06	12,64	13,79	5,74
7	11,93	12,49	13,63	5,68

Dietes
Dieta Completa 28,15 EUR
Mitja Dieta 14,08 EUR

Valors de les prestacions derivades d'accidents de treball
Gran invalidesa: 31.443,05 EUR
Incapacitat permanent absoluta: 21.941,76 EUR
Mort: 27.920,17 EUR

Jornada
La jornada laboral per a l'any 2020 serà de 1.750 hores de treball efectiu

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 132-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TAULES SALARIALS 2021 (Aplicables amb efectes d'1 de gener de 2021)

ANNEX I

		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grup Professional	Divisió Funcional	Sal. Conveni Euros/mes	Pagues Extres Euros/mes	Total Any 2020 Euros/any
1	Tècnics/ques	2.057,46	2.057,46	28.804,44
2	Tècnics/ques	1.928,03	1.928,03	26.992,42
3	Tècnics/ques Operaris/àries Empleats/des	1.778,66	1.778,66	24.901,24
4	Operaris/àries Empleats/des	1.708,91	1.708,91	23.924,74
5	Operaris/àries Empleats/des	1.646,56	1.646,56	23.051,84
6	Operaris/àries Empleats/des	1.597,78	1.597,78	22.368,92
7	Operaris/àries Tècnics/ques	1.579,83	1.579,83	22.117,62

ANNEX II
SALARI CONVENI NOU INGRÉS

Grup Professional	Divisió Funcional	Durada període d' adaptació	Salari Conveni Euros/mes
1	Tècnics/ques	12 Primers mesos	1.697,28
2	Tècnics/ques	12 Primers mesos	1.632,00
3	Tècnics/ques Operaris/àries Empleats/des	9 Primers mesos	1.566,72
4	Operaris/àries Empleats/des	9 Primers mesos	1.501,43
5	Operaris/àries Empleats/des	6 Primers mesos	1.436,16
6	Operaris/àries Empleats/des	6 Primers mesos	1.370,88
7	Operaris/àries Tècnics/ques	3 Primers mesos	1.305,59

ANNEX III
IMPORT HORA ORDINÀRIA

Grup Professional	Divisió Funcional	Import hora ordinària	Import hora ordinària nou ingrés
1	Tècnics/ques	15,09	12,44
2	Tècnics/ques	14,14	11,97

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 133-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

3	Tècnics/ques Operaris/àries Empleats/des	13,04	11,49
4	Operaris/àries Empleats/des	12,53	11,01
5	Operaris/àries Empleats/des	12,08	10,53
6	Operaris/àries Empleats/des	11,71	10,05
7	Operaris/àries Tècnics/ques	11,58	9,58

ANNEX 4
TREBALLS TÒXICS, PENOSOS I PERILLOSOS

Per Jornada completa: 6,31 Euros/dia
Per Mitja jornada: 3,16 Euros/dia

ANNEX 5
TREBALL NOCTURN

Per a tots els grups professionals: 0,97 Euros/hora

ANNEX 6
CLÀUSULA TRANSITÒRIA

Taula de primes a rendiment òptim

Grups	Divisió funcional	Columna 1 2,00% Euros	Columna 2 Total Euros
5	Operaris/àries	0,05	2,50
6	Operaris/àries	0,05	2,44
7	Operaris/àries	0,05	2,41

ANNEX 7
COMPLEMENT EX–VINCULACIÓ

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2019, como a complement "ex vinculació" s'incrementaran amb el 2,00%.

ANNEX 8

ANTIGUES CATEGORIES Contratats fins al 31.12.99	Complement Ex-categoria professional Import anual dividit per 14 mensualitats (Euros)
Pèrits Tec. -Ind.Fac.Min	708,91
Practicants - A.T.S.	708,91
Analista Informàtica	708,91
Analista Programador	376,61
Delineant Projectista	112,51
Dibuixant Projectista	112,51

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 134-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cap de Laboratori	531,23
Cap Organiz. 1º	112,51
Cap Organiz. 2º	6,05
Cap de Taller	336,41
Cap 1º Adminis.	376,61
Cap 2º Adminis.	6,05
Encarregats	125,69
Xofer de camió	66,39
Of. Administratius 1ª	329,82
Viatjant/ Ex. de Empresa	329,82
Prog. Informàtica	818,26
Xofer de Turisme	277,34
Magatzemer	281,87
Conserge	277,34
Llister	86,16
Aux. Tèc. de Org. Cièn. Treb.	124,79
Dependent Eco.	40,67
Ordenança	163,82
Porter	163,82
Guarda Jurat	159,30
Vigilant	163,83

ANNEX 9

Grups	Divisió funcional: operaris	Euros/mes
5	Ex-Cap d'Equip	138,59
6	Ex-Cap d'Equip	136,77
7	Ex-Cap d'Equip	134,72

ANNEX 10
IMPORT HORES EXTRES, REGULARIZACIÓ ARTÍCLE 55 I BORSA HORÀRIA

Grup Professional	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiu Diumenge i Nocturna	Hora Regularització Article 55	Hora Borsa Horària Recàrrec 50%
1	15,84	16,60	18,11	7,54
2	14,84	15,56	16,97	7,07
3	13,70	14,35	15,65	6,52
4	13,16	13,78	15,03	6,26
5	12,68	13,28	14,49	6,04
6	12,30	12,89	14,07	5,85
7	12,17	12,74	13,90	5,79

Dietes:

Dieta completa: 28,71 EUR
Mitja dieta 14,36 EUR

Valors de les prestacions derivades d'accidents de treball:

Gran invalidesa: 32.071,91 EUR
Incapacitat permanent absoluta: 22.380,59 EUR

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 135-136
CVE 2021001997
Data 26-1-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Mort: 28.478,57 EUR

Jornada:
La jornada laboral per a l'any 2021 serà de 1.750 hores de treball efectiu.

Barcelona, 18 de gener de 2021
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-1-2021 | CVE 2021001997 | Pàg. 136-136 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona