

N	LT	SNA	N	LT	SNA
	Muntador instal·lador, A mecànic	27.177,83	7	Secretària planificació	18.818,75
	Muntador instal·lador, A electricista	27.177,83		Administratiu planificació	18.552,55
	Recàlcul	29.057,94		Administratiu treballs externs	18.552,55
	Tècnic finances / comptabilitat	28.232,23		Preparador B	18.818,75
	R, G, M, rot. 16 pàgs.	28.232,23		Primer ajudant Compact	18.818,75
11	Secretària de direcció	24.582,37		Maquinista retractiladora	18.552,55
	R, G, M, cobridora Sthal	25.191,18		Primer ajudant alçadora / encoladora	18.818,75
	R, G, M, rústica	25.191,18		Bobiner 48 i 16 pàgs.	18.552,55
	R, G, M, cobridora Compact	24.923,75		Administratiu preparació A	18.552,55
	R, G, M, cobridora Kolbus	24.923,75		Administratiu vendes	18.552,55
10	Tècnic relacions laborals	23.422,07		Maquinista sobrecobertes	18.552,55
	R, G, M, alçadora / encoladora	23.763,44		Administratiu compres	18.552,55
	Cap torn expedicions	24.648,00		Cap equip magatzem	18.818,75
	Cap torn preimpresió	24.648,00		Administratiu magatzem de recanvis	18.552,55
	Ajudant rot. 48 pàgs.	23.763,44		Operador informàtica	18.818,75
9	Maquinista F-III	22.323,49		Maquinista plegadora	18.818,75
	Ajudant rot. 16 pàgs.	21.850,25		Ajudant rotativa negra	18.552,55
	Cap torn magatzem	22.590,92	6	Administratiu preparació B	17.931,42
	Maquinista rotativa negra	22.590,92		Administratiu comptabilitat	17.931,42
	Administratiu nòmnes	21.982,11		Segon ajudant corona	17.931,42
	Programador	22.590,92		Segon ajudant alçadora encoladora rústica	17.931,42
	Admiu. finances / comptabilitat III	21.982,11		Operari C, T, P	17.931,42
	Cap torn separació mostres	22.590,92	5	Segon ajudant alçadora / encoladora	17.449,76
	Primer ajudant cobridora Sthal	21.982,11		Materials	17.192,49
	Primer ajudant rústica	21.982,11		Magatzemer	17.449,76
8	Maquinista guillotina	20.429,70	4	Separador mostres	16.879,77
	R, G, M, alçadora / grapadora	20.561,57		Administratiu taller i controlling	16.879,77
	Primer ajudant cobridora Kolbus	20.038,72		Conductor carretó (Of. 2a)	16.879,77
	Corrector	20.561,57	3	Oficial 3a impressió piler	14.080,17
	Admiu. finances / comptabilitat II	20.561,57		Ajudant F III	14.080,17
	Mecànic B	20.561,57	2	Conductor carretó (expedició 3a)	12.866,26
	Auto CAD-CAM electricista B	20.561,57	1	Telefonista	11.913,20
	Maquinista plegadora F VII	20.561,57		Auxiliar taller	11.865,44
	Administratiu finances / comptabilitat I	20.561,57		Auxiliar administració	11.865,44
	Segon ajudant cobridora Sthal	20.561,57			
	Electricista B	20.561,57			

(07.242.018)

RESOLUCIÓ

TRE/2692/2007, d'1 d'agost, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2007-2012 (codi de conveni núm. 4300405).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, subscrit per part del sector per ASTAVE, Gremi d'Instal·ladors de la província de Tarragona i APEMPTA i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 4 de juliol de 2007 i presentat per les mateixes parts en data 5 de juliol de 2007, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2b del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de

l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2007-2012 (codi de conveni núm. 4300405), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 1 d'agost de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

Traducció del text original firmat per les parts

CONVENI
col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2007-2012

Nota prèvia: Totes les referències efectuades en el text del conveni a "treballador" s'entendran realitzades indistintament del seu gènere a les persones, home o dona.

CAPÍTOL I
Àmbit d'aplicació

Article 1
Àmbit territorial

El present Conveni és d'aplicació obligatòria en totes les empreses del metall de la província de Tarragona, tenint la consideració de mínim, en conjunt i còmput anual, per a les empreses amb convenis o pactes propis.

Article 2

Àmbit funcional

2.1 El present Conveni obliga les empreses i treballadors/ores del sector industrial i serveis del metall, que realitzen la seva activitat tant en el procés de producció, com en la transformació, manipulació o emmagatzematge, en els seus diversos aspectes.

Queden així mateix compreses, aquelles empreses, centres de treball o tallers que duen a terme treballs de caràcter auxiliar, complementaris o afins, relacionats amb el sector, així com tasques d'instal·lació, muntatge, reparació, manteniment o conservació, inclosos, en aquell o qualsevol altre que requereixi tals serveis.

També serà d'aplicació a les indústries metall gràfiques, de fabricació d'envasos metàl·lics i "boterío" quan la seva fabricació s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,5 mil·límetres; fontaneria, instal·lacions elèctriques, manyeria, fusteria metàl·lica i altres de similars, fins i tot quan siguin activitats auxiliars de la construcció; esteses de línies de conducció d'energia, de cables, de xarxes de telefonia i afins, senyalització i electrificació de ferrocarrils; indústries d'òptica, joieria, rellotgeria i mecànica de precisió; recuperació i reciclatge de matèries primeres secundàries; fabricació o manipulació de circuits impresos i de fibra òptica, així com aquelles activitats relatives a infraestructures tecnològiques i equips de la informació i telecomunicacions.

Estarien igualment afectades totes aquelles activitats, noves o tradicionals, afins o similars a les incloses en els apartats anteriors del present article.

2.2 Les parts signatàries d'aquest Conveni manifesten que seria convenient que el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Tarragona fos respectat, dins del seu àmbit territorial, pels treballadors/as i les empreses a què es refereix el punt 2.1, recomanant als mateixos que, en el futur, acomodin els seus convenis d'empresa a l'estructura, condicions i mínims aquí contemplats al present Conveni provincial, i que considerin a aquest com a dret supletori del seu conveni d'empresa.

2.3 El present Conveni serà d'aplicació en aquelles empreses el CNAE de les quals es correspongui amb els CNAE establerts en l'Acord estatal del sector del metall (BOE de 4 d'octubre de 2006).

Article 3

Àmbit personal

Comprèn la totalitat del personal de les empreses incloses als articles anteriors, a excepció dels quals no tinguin la consideració legal de treballadors/ores, segons l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL II

Clàusules de garantia

Article 4

Vigència

L'entrada en vigor a tots els efectes serà l'1 de gener de 2007 i la seva durada serà de sis anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2012.

Article 5

Pròrroga

El Conveni es prorrogarà tàcitament si amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment no ha estat denunciat per cap de les parts.

Article 6

Rescissió i revisió

La denúncia que proposa la rescissió o revisió del Conveni s'haurà de presentar a la Conselleria de Treball de la Generalitat, a Tarragona, a través de les centrals sindicals o associacions empresarials, amb una antelació mínima de tres mesos de la data d'acabament de la vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

CAPÍTOL III

Compensació, absorció i garantia personal

Article 7

Aplicació global

Les condicions pactades formen un tot indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 8

Compensació i absorció

Cap de les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni no són compensables i absorbibles en la seva totalitat amb les concedides per les empreses, voluntàriament o per Conveni, llevat dels augments a compte de Conveni.

Article 9

Garantia personal

Es respectaran les situacions personals de què es gaudeix anteriorment a la vigència d'aquest Conveni i que amb caràcter global excedeixen del mateix, mantenint-se estrictament a títol personal.

CAPÍTOL IV

Comissió Paritària

Article 10

Comissió paritària

S'actualitza la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del mateix, estant composta per la presidència del Conveni, 2 membres per part d'UGT, 2 membres per part de CCOO i 4 membres per part d'APEMTA. El president tindrà veu però no vot. La Comissió Paritària tindrà la seva seu al despatx dels advocats Lleixa-Urzaiz, Av. de Roma núm. 7, 7a planta de Tarragona.

Els escrits que se'ls dirigeixin podran rebre's indistintament en qualsevol d'aquestes direccions:

UGT: Carrer Ixart, 11, Tarragona.

CCOO: Carrer August, 48, Tarragona.

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

Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

a) La interpretació autèntica del Conveni.

b) Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos concretament en el present text.

c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.

d) Vigilar el compliment del pactat.

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

f) Intervenir en aquelles matèries i per a aquelles funcions que s'especifiquen expressament en aquest Conveni col·lectiu.

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

Ambdues parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni, que aquella pugui emetre dictamen o actuar en la forma reglamentària, sense perjudici de seguir la via administrativa o judicial que correspongui.

A més, tindrà la intervenció prevista al Conveni pel que fa a l'efectivitat o no de la clàusula d'inaplicació salarial; igualment quant a la petició de distribució irregular de la jornada; d'altra banda tindrà intervenció, a petició de qualsevol de les parts en l'estudi sobre acords a nivell general, que puguin tenir relació amb el Conveni, i especialment en el tema de classificació professional.

La Comissió Paritària es reunirà tres vegades a l'any. Amb caràcter anual, s'elaborarà una edició amb les resolucions emeses.

CAPÍTOL V

Condicionis salarials

Les empreses abonaran els endarreriments del Conveni de l'any 2007 dins del mes següent a la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*; en els anys successius s'abonaran en la nòmina del mes de febrer, o dins dels dos mesos següents a la publicació dels pressuposts generals de l'Estat on fixa l'IPC previst.

Article 11

Salari conveni

S'entendrà per salari Conveni el que es fixa en l'annex salarial que s'adjunta al present Conveni.

Article 12

Expressament es pacta que els conceptes que fins al 31.12.1995 es calculaven sobre el salari base, es calcularan sobre la columna càlcul plus de les taules annexes. Es revisaran cada any d'acord amb el previst a l'article 15.

Article 13

Antiguitat

El personal comprès al present Conveni percebrà augments periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament de quadriennis en la quantia prevista a la taula annexa corresponents a la categoria en la qual s'hi hagi classificat. El còmput de l'antiguitat es regularà pel disposat a l'article 76 de l'Ordenança laboral.

La meritació de l'antiguitat s'efectuarà el mes en què aquesta es produeixi.

La quantia de cada quadrienni queda congelada per al futur.

Article 14

Gratificacions extraordinàries

S'abonaran en la quantia d'una mensualitat de salari real, els dies 29 de juny i 15 de desembre com a màxim. Ambdues gratificacions s'abonaran en proporció amb el temps treballat en l'empresa i per semestres. Expressament es pacta que salari real és la suma de salari de conveni, antiguitat i altres complements salarials (primes, plus, incentius, etc.).

Article 15

Increment salarial i revisió per IPC

15.1 Les taules del salari conveni, s'incrementaran per a tots els anys de vigència del Conveni, en un percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per a cada any més 0,4 punts, després d'actualitzar la desviació entre l'IPC real i IPC previst més 0,2 de l'any anterior.

15.1.1 Les taules de la columna de plus de l'annex 2, i les taules de l'annex 3, s'incrementaran per a tots els anys de vigència del Conveni, en un percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat de cada any més 0,5 punts, després d'actualitzar la desviació de l'IPC de l'any anterior menys 0,2 punts.

En el supòsit que l'IPC previst més 0,2, sigui superior al real, no operarà la clàusula de revisió.

15.2 Salari conveni anual 2007

Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2007 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros. El resultat de l'esmentada operació consta a la taula de salari Conveni de l'annex 2.

15.2.1 Revisió salarial 2007: Si l'IPC real de l'any 2007 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al mateix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2008, si bé, no meritirà pagament de retards. Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2007.

15.3 Salari conveni anual 2008. Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2008 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros.

15.3.1 Revisió salarial 2008: Si l'IPC real de l'any 2008 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al ma-

teix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2009, si bé, no meritirà pagament de retards. Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2008.

15.4 Salari conveni anual 2009. Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2009 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros.

15.4.1 Revisió salarial 2009: Si l'IPC real de l'any 2009 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al mateix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2010, si bé, no meritirà pagament de retards. Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2009.

15.5 Salari conveni anual 2010. Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2010 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros.

15.5.1 Revisió salarial 2010: Si l'IPC real de l'any 2010 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al mateix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2011, si bé, no meritirà pagament de retards. Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2010.

15.6 Salari conveni anual 2011. Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2011 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros.

15.6.1 Revisió salarial 2011: Si l'IPC real de l'any 2011 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al mateix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2012, si bé, no meritirà pagament de retards.

Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2011.

15.7 Salari conveni anual 2012. Grups 1 al 7 ambdós inclusivament: El salari conveni anual vigent per a l'any 2012 d'aquests grups professionals, serà el resultat d'addicionar al salari conveni incrementat segons l'establert en el punt 15.1, les quantitats anuals que es detallen a continuació per a cada un dels grups professionals, Grup núm. 1 =335,86 euros; Grup núm. 2 =302,40 euros; Grup núm. 3 =282,80 euros; Grup núm. 4 =254,24 euros; Grup núm. 5 =240,94 euros; Grup núm. 6 =206,64 euros; Grup núm. 7 =202,30 euros.

15.7.1 Revisió salarial 2012: Si l'IPC real de l'any 2012 resulta superior al previst pel Govern en els pressuposts generals de l'Estat per al mateix any, més 0,2 punts, la diferència resultant serà tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2013, si bé, no meritirà pagament de retards. Tal diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any 2012.

Article 16

Clàusula d'inaplicació salarial

El percentatge d'increment salarial establert per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni, tindrà un tractament excepcional per a aquelles empreses que acreditin objectivament i feaent situacions de déficit o pèrdues, de manera que no danyi la seva estabilitat econòmica o la seva viabilitat. Així mateix es tindran en compte les previsions per a cada any en curs.

Les empreses hauran de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors/ores o, si no n'hi ha, als propis treballadors/es, les raons justificatives de tal decisió, dins del termini de 20 dies des de l'1 de juliol de 2007 referit a l'any 2007; en els anys següents, dins dels 20 primers dies de cada any. Una còpia de l'esmentada comunicació es remetrà necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses, hauran d'aportar la documentació necessària (Memòria explicativa, balanços, compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur), en els 10 dies següents a la comunicació.

Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts intentaran acordar les condicions de la no aplicació salarial, la forma i termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte, així mateix, les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació. Una còpia de l'acord, es remetrà a la Comissió Paritària.

En cas de no existir acord, ambdues parts ho comunicaran per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, que resoldrà dins dels 10 dies següents.

En cas de continuar el desacord, les parts se sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors/es, estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades que hagin tingut accés com a conseqüència de l'establert en els paràgrafs anteriors, observant, per tant, respecte de tot això, secret professional.

CAPÍTOL VI Classificació professional

Article 17

Data d'implantació

El present Acord tindrà efectes a partir del dia 1 de gener de l'any 2001. Aquest Acord substitueix a l'actual sistema de categories professionals regulat en l'Ordenança laboral de la indústria siderometal·lúrgica.

Article 18

Procediment

Es creen dues graelles d'enquadrament de les categories professionals, una on estaran enquadrats tots els treballadors/ores en grups professionals, i una altra denominada de taula de conversió, la qual recull totes i cada una de les categories professionals relacionades a l'annex núm. 1 del vigent conveni, assimilades als nous grups professionals, en funció dels criteris generals de l'Acord sobre classificació professional i, atenent els coneixements, autonomia, responsabilitat, iniciativa, comandament, complexitat i funcions a desenvolupar.

La taula de conversió referida, s'adjunta al present Conveni per tal que la Comissió Paritària pugui dirimir qualsevol conflicte que sorgeixi sobre l'assimilació i salari de les antigues categories, al nou sistema de classificació professional.

Article 19

Estructura professional

La nova estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu per a la indústria Siderometal·lúrgica de la província de Tarragona, basada en grups professionals, constarà de 8 grups, que es divideixen funcionalment cada un en tècnics, empleats i operaris, per tant, a partir del dia 1 de gener de l'any 2001, la normativa reguladora, quedarà modificada pel contingut d'aquest Acord, i cada treballador i treballadora, haurà de ser adscrit a un grup professional, i a una determinada divisió funcional, havent d'assignar-se-li el salari de grup establert per al mateix.

El grup professional 8, té caràcter especial, agrupa aquells treballadors i treballadores que estan acollides a contractes formatius en qualsevol de les seves modalitats vigents, o aquells que, sent menors de 18 anys no s'acullin a cap contracte formatiu.

La descripció de funcions i les tasques a desenvolupar, així com la pròpia graella d'enquadrament dels grups professionals, s'annexen al present conveni col·lectiu com a annex 1 i annex 2 respectivament.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o la treballadora només serà possible si existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquessin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de l'empresari, el període de temps necessari de formació i adaptació a les esmentades funcions. L'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors/ores, segons estableix l'article 39.2 del Text refós de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que hi hagi una

modificació legal o convencional que afecti al disposat en el present paràgraf s'estarà al que s'estableixi.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i nivell funcional, es realitzarà tenint present, els criteris de coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, la formació requerida per a cada un d'ells i les divisions funcionals en les quals s'han enquadrat les categories existents.

Article 20

Retribució

Queda establert un salari brut anual, prorratejat en catorze mensualitats per a cada un dels grups professionals, que serà idèntic per a totes les divisions funcionals de cada grup, el seu import quedarà determinat a la columna 1 denominada salari conveni.

Malgrat l'exposat en el paràgraf anterior, per a fixar l'import real de la paga extra, s'haurà de tenir en compte el que disposa a l'article 14 del Conveni col·lectiu.

Article 21

Complement "excategoria professional"

Aquells treballadors i treballadores que a 31.12.2000 percebin un salari conveni superior a l'establert per al grup professional a què van quedar adscrits, se li mantindrà la diferència com a complement "ad personam", denominat complement "excategoria professional". L'esmentat complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti al conveni.

La forma de pagament de l'esmentat complement excategoria professional es realitzarà prorratejant-se en 14 mensualitats.

Article 22

Plus

22.1 Plus cap d'equip. El plus cap d'equip es manté en les mateixes condicions que està regulat al vigent Conveni col·lectiu.

22.2 Plus de nocturnitat. Serà un 25% sobre el salari conveni

22.3 Plus de guàrdia. S'inclouen els sectors de cimiteres i cicles combinats; esteses, generació, transport i distribució d'energia elèctrica; telecomunicacions; enllumenat públic i semàfors.

En tots els casos es respectaran condicions i quantitats superiors ja pactades.

Article 23

Comissió Paritària de classificació

23.1 La Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, que s'hi regula a l'article 10, realitzarà les funcions de "Comissió Paritària de Classificació" i garantirà l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del nou sistema de classificació professional, basat en grups professionals i nivells funcionals, del Conveni siderometal·lúrgic de la província de Tarragona.

23.2 La Comissió Paritària de classificació d'aquest Conveni adopta com a manual de valoració de classificació el manual de valoració de

llocs de treball (VPT) elaborat per la comissió de tècnics del Tribunal Laboral de Catalunya. El manual referit servirà com instrument de treball de la pròpia Comissió 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, la utilització dels quals hagi estat acordada amb la seva representació legal de treballadors.

23.3 Qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir entre la Direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores en l'aplicació del sistema de grups professionals, s'haurà de sotmetre en primera instància a aquesta Comissió Paritària.

23.4 La Comissió Paritària haurà de resoldre la consulta realitzada en un termini no superior a 15 dies, des de la data en la qual aquesta Comissió tingui coneixement de la mateixa. En cas de no resoldre's al si d'aquesta Comissió haurà de resoldre el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL VII

Desplaçaments i dietes

Article 24

Sortides, viatges i dietes

Tots els treballadors/ores, inclosos els treballadors/ores per a estesa de línies de conducció d'energia elèctrica i electrificació de ferrocarrils, que per necessitats de l'empresa hagin de sortir de viatge percebran a part de l'import d'aquest i de l'allotjament amb esmorzar, la dieta mínima pels àpats que serà de 26 euros diaris en concepte de dieta completa si es produeixen els dos àpats principals i de 13 euros diaris per mitja dieta, si sol es produeix un àpat principal i per necessitats de la indústria i per ordre de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a les quals arrelhi l'empresa o taller.

En els casos de desplaçament amb dret a dieta completa, el treballador podrà optar entre percebre la dieta fixada al Conveni o que l'empresa assenyali lloc de pernoctació i àpat al seu càrrec, havent d'efectuar l'opció abans d'iniciar el desplaçament, i una vegada conegut el lloc de destinació.

Si les feines s'efectuen de manera que el treballador sols hagi d'efectuar fora del lloc habitual l'àpat del migdia, percebrà mitja dieta. En el no previst cal ajustar-se al que disposa l'article 82 de l'Ordenança. L'esmentada quantia de dieta es percebrà sigui quin sigui el temps del desplaçament en la seva totalitat.

Les empreses podran establir, contractar i/o abonar els mitjans de transport i l'allotjament amb esmorzar directament, llevat d'acord entre les parts.

Si el treballador utilitzés per al desplaçament cotxe propi, percebrà a més 0,32 euros per quilòmetre. Si per necessitats de la feina i per ordre de l'empresa encara que no es tracti de desplaçament, el treballador no pot menjar al seu domicili, percebrà la mitja dieta, sempre que això suposi efectuar l'àpat en condicions diferents a les habituals.

L'empresa que autoritzi un treballador, dins del seu horari laboral fer ús del seu vehicle parti-

cular per a necessitats d'aquella, abonarà, en cas de produir-se un accident de trànsit que ocasioni la baixa laboral, a qualsevol de les persones que hagués designat, la diferència fins a cobrir el cent per cent del salari real.

Article 25

Carnet de conduir

En els supòsits que no s'hagués previst en les condicions de contractació, la necessitat de ser posseïdor del carnet de conduir, el treballador no està obligat a posar a disposició de l'empresa el seu carnet de conduir, i s'haurà de pactar les condicions per a això amb l'empresari.

Article 26

Ús de cotxe particular

Si dins de l'horari d'activitat laboral, el treballador necessita realitzar un desplaçament per motius laborals i usa el seu vehicle particular a sol·licitud de l'empresa, hauran d'establir de mutu acord una compensació econòmica.

Article 27

Retirada del carnet

En el cas que a un treballador/ora li sigui retirat temporalment el permís de conduir per sanció administrativa, i això no li permeti continuar exercint les seves funcions habituals a l'empresa a causa d'aquest fet, l'empresa l'haurà de recol·locar en altres funcions, mentre duri la retirada del carnet per sanció administrativa o judicial.

CAPÍTOL VIII

Temps de treball

Article 28

Jornada anual

El temps de treball, en còmput anual, serà de 1.756 hores per a l'any 2007, i de 1.754 hores per als anys 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012.

Expressament es pacta que el temps de descans per entrepà en jornada continuada no computarà com a treball efectiu. En cas de jornada partida podrà suprimir-se el temps d'entrepà encara que se n'hagi gaudit.

Es respectaran les jornades més beneficioses que puguin existir.

Article 29

Hores extraordinàries

Les empreses accepten que únicament es realitzaran hores extraordinàries quan sigui imprescindible i amb comunicació prèvia al comitè d'empresa o delegats de personal.

Expressament es pacta, a l'empara del Reial decret 1858/1981, de 20 d'agost, i l'Ordre d'1 de març de 1983, que tindran la consideració d'estructurals i de manteniment les hores extres següents:

Les necessàries per a comandes superiors a les normals, les produïdes per absències imprevistes i a les consistents en reparació d'averies o acabament de feines necessàries per a la continuïtat del treball.

La Direcció de l'empresa informará mensualment el comitè d'empresa, als delegats de personal i delegats sindicals sobre el nombre

d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, en el seu cas, la distribució per seccions.

Article 30

Calendari laboral

Anualment l'empresa elaborarà el calendari laboral. La fixació del calendari es realitzarà respectant els límits establerts legalment respecte al règim de descansos, i la consulta prèvia als representants dels treballadors.

Serà obligatori exposar en lloc visible del centre de treball el calendari laboral vigent.

Respectant el còmput, les tardes dels dies 24 i 31 de desembre, es consideraran no laborals.

Article 31

Vacances

Tots els treballadors/ores compresos en aquest Conveni gaudiran d'un període de trenta dies naturals de vacances, que començaran dilluns no festiu en el període estival entre quinze de juny i quinze de setembre.

Per acord entre les parts, el període de vacances podrà fraccionar-se en dos, uns dels quals s'haurà de gaudir entre el 15 de juny i el 15 de setembre, en el cas del qual es comptabilitzaran 22 dies feiners.

En les empreses del sector de concessionaris i reparació d'automòbils s'exclouen els mesos de juliol i agost, excepte per al 33% de la plantilla i de forma rotatòria cada any.

En aquells casos en els quals el treballador es trobés hospitalitzat com a conseqüència d'accident de treball, anteriorment a l'inici de les vacances, aquestes es gaudiran en el moment posterior a l'alta, de comú acord entre les parts.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural, amb el període de suspensió del contracte previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, adopció o acolliment d'un menor o matrimoni, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Article 32

Distribució irregular de la jornada

Es podrà establir la distribució irregular de la jornada, sempre que així ho acordin ambdues parts, empreses i representants legals dels treballadors/ores. L'esmentada distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i la jornada anual previstos al present Conveni i en la Llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, intervindeu com a mínim, dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a deu hores diàries, respectant en tot cas el descans entre jornades. L'empresa, argumentarà per escrit a la representació legal dels treballadors/ores els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària,

en els termes previstos en el paràgraf anterior. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors/as, en el termini màxim de quinze dies des de l'inici de la negociació, intervindrà la Comissió Paritària del Conveni, la qual haurà de resoldre en el termini màxim de cinc dies. Si no hi ha acord en la mateixa, la qüestió se sotmetrà a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 33

Flexibilitat estructural

A fi d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, les empreses podran elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-lo i acordant-ho amb la representació legal dels treballadors, si n'hi hagués.

L'esmentada distribució haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei. Es podran superar les nou hores de jornada diària, recomanant-se que no se sobrepassin les deu hores diàries, observant-se el descans entre jornades.

Article 34

Flexibilitat conjuntural

34.1 En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i a fi d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent a cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a través de les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

Per a això, l'empresa prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 7 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant el període de preavis referit es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de l'acabament del període de preavis l'empresa notificarà als treballadors la seva decisió que assortirà efectes en la data prevista.

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

En les dues mesures citades i per al supòsit que la regularització prevista en cada una 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 degués hores a l'empresa les mateixes es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi descompte salarial algun per això. Al contrari si el treballador tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "regularització article 34" amb el salari vigent al Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària.

Les esmentades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària.

Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins i tot en 2 hores

diàries i fins un màxim de 20 dies feiners, tot això respectant la jornada de treball anual.

Així mateix, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins i tot en 2 hores diàries.

El 20% de recàrrec que tenen aquestes hores, es percebran el mes en què es realitzin.

b) Borsa horària.

L'empresa disposarà d'una borsa horària de 40 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit de les esmentades hores l'empresa està facultada per 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 del treballador.

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

Seràn dies inhàbils per a l'aplicació del present apartat b) les 12 festes nacionals i les 2 festes locals que s'estableixin cada any.

Quan en aplicació del present apartat b) s'hagi de treballar en dies establerts al calendari laboral com de descans o dia festiu per al treballador afectat, se li abonarà a aquest addicionalment, el mes en què els treballi, el 50 per cent del valor de l'hora ordinària per hora treballada en els esmentats dies.

34.2 Tot l'indicat al present article serà d'aplicació, llevat d'acord entre les parts i a més només serà d'aplicació en empreses de més de 250 treballadors i que no pertanyin a activitats de manteniment i a muntatges.

34.3 Amb la pretensió o finalitat d'evitar o en el seu cas minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes als articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst a l'article 51.4 paràgraf tercer de l'Estatut dels treballadors, amb la representació legal dels treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesurat alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels esmentats articles. Tals mesures alternatives podran consistir bé en flexibilitat horària, bé en borsa horària.

34.4 Així mateix, que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors s'esgotin les possibilitats establertes a l'article 34 del present Conveni.

34.5 L'estipulat en els dos apartats anteriors només afectarà a les empreses que hagin fet ús de la flexibilitat indicada en els apartats a) i b).

34.6 Es respectaran aquells acords en matèria de flexibilitat que siguin més beneficiosos en el seu conjunt a l'estipulat en aquest article.

CAPÍTOL IX

Llicències i excedències

Article 35

A les parelles de fet, que acreditin la seva situació segons estableix la Llei d'unions estables de parella, Llei 10/1998 de 15 de juliol

(DOGC 23 de juliol 1998), se'ls reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis.

Article 36

Llicències

36.1 Matrimoni, serà de 17 dies naturals i amb obligació de gaudi. S'iniciaran el primer dia feiner següent a la celebració del matrimoni; aquesta llicència sols es podrà concedir una vegada cada 5 anys (parelles de fet); excepte en cas de mort d'un dels components de la parella de fet, que aquest termini es reduirà a tres anys.

36.2 Naixement de fill o filla: tres dies naturals, dels quals 2 hauran de ser laborables. En el suposat d'infantament mitjançant cesària fins a 4 dies naturals, podent ampliar-se fins cinc dies en cas de gravetat.

36.3 En tots els supòsits d'aquest apartat, s'afegiran dos dies naturals en cas de desplaçament fora de la província de Tarragona.

36.3.1 Mort de cònjuge, cinc dies naturals.

36.3.2 Mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pare, fills, germans i avis propis o del cònjuge), 3 dies naturals.

36.3.3 Malaltia greu, hospitalització de parents o intervenció quirúrgica del cònjuge, fills, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, néts, avis o germans, tant propis com del cònjuge o parella, tres dies de que, com a mínim, dos seran laborables, podent gaudir-se aquest permís de forma continuada o fraccionada, mentre duri l'esmentada situació o recuperació.

36.3.4 En els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització del cònjuge, fills, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, néts, avis o germans, tant propis com del cònjuge o parella, 2 dies naturals.

36.4 Trasllat de domicili habitual: 1 dia feiner.

36.5 Per al compliment d'un deure públic i personal, el temps indispensable (inexcusable i emparat en norma legal o administrativa).

36.6 Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescriu l'esmentada consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar el treballador a l'empresari el volant justificatiu de la prescripció mèdica referida, prèviament facilitat per l'empresa. En els altres casos (assistència facultatiu de medicina general o medicina privada) fins al límit de 20 hores a l'any.

Del total d'aquestes 20 hores, podran emprar-se fins un màxim de 10 hores per acompanyar familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat a consulta de medicina general o especialista.

36.7 Permis d'1 dia per a la conciliació de la vida familiar i laboral. S'haurà de preavisar amb una antelació mínima de 48 hores, i només el podran sol·licitar alhora el 2% de la plantilla. En empreses de fins 100 treballadors: 2. En empreses de més de 100 treballadors: el 2% i d'haver-hi fracció, s'arrodoneix a l'enter superior.

En tots aquests casos de llicència amb dret a retribució es percebrà el salari de Conveni.

36.8 Paternitat. El treballador, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball

per paternitat, regulat a l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors, haurà de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret, de forma feaent i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l'inici del seu gaudi, llevat que vulgui iniciar-lo al dia següent de finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, en el cas del qual el termini de preavis serà de dos dies naturals.

36.9 Acumulació hores lactància. En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors s'estableix sempre que existeixi preavis a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores de lactància, fins un màxim del 85% de les hores que poguessin correspondre, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal. De la resta d'hores que poguessin correspondre fins al total legal es podrà gaudir en els termes establerts a l'Estatut dels treballadors. En qualsevol dels supòsits llevat d'acord entre les parts.

36.10 Els treballadors que causin baixa en l'empresa complerts els 59 anys i acreditin mes d'1 any d'antiguitat en la mateixa empresa, podran gaudir d'un permís de 9 mesos retribuïts a salari real, quedant condicionat el dret a l'esmentat permís que el treballador preavis amb un mes d'antelació a l'inici del mateix.

D'aquest permís es gaudirà durant els mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa en l'empresa, llevat de pacte entre les parts.

El permís es reduirà en un mes per cada any que superi els 59 anys d'edat.

Qualsevol discrepància que sorgís de l'aplicació o interpretació d'aquest apartat s'haurà de sotmetre necessàriament a la Comissió Paritària.

Article 37

Llicències d'exàmens

Els aprenents tindran dret a dotze mitges jornades lliures per estudiar en època d'examen.

Tot el personal tindrà dret a un màxim de dos dies a l'any per preparar exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de formació professional.

Tot el personal tindrà dret a llicència per acudir a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic o de formació professional, havent de justificar-hi l'assistència.

En tots aquests casos, les llicències seran retribuïdes.

Article 38

Excedències

38.1 Excedència voluntària.

Tot el personal amb una antiguitat mínima d'un any a l'empresa té dret a excedència voluntària, amb un temps mínim de quatre mesos i màxim de cinc anys. Amb caràcter excepcional l'empresa podrà concedir una excedència voluntària, per temps diferent de l'establert, al seu personal, quan existeixin fonaments seriosos, degudament justificats.

En acabar-se l'excedència tindrà dret a ocupar plaça si existeix vacant, o ocupar preferentment la primera que es produeixi dins del mateix grup i nivell professional.

38.2 Excedència forçosa.

En cas de càrrec sindical o càrrec públic, a nivell provincial, comarcal, nacional o d'àmbit superior, o compliment d'un deure públic, l'esmentada excedència tindrà una durada igual a què duri la seva representació. La readmissió serà automàtica en aquests casos, havent de notificar-ho amb un mes d'antelació.

38.3 Excedència per cura de familiars.

Els treballadors/ores, tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre a cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des del naixement d'aquest o des de la data de resolució judicial o administrativa. Els successius fills, donaran dret a un nou període d'excedència, que si s'escau, posarà fi al que s'estigués gaudint.

Així mateix, també tindran dret a un període d'excedència no superior a dos anys, ja sigui a jornada completa o parcial, aquells treballadors/ores per a aquells treballadors que tinguin familiars en situació de malaltia greu o invalidesa.

Durant el període de gaudi d'aquestes excedències el treballador/ora tindrà dret que durant aquest període se li inclogui en el còmput de l'antiguitat i sigui convocat a l'assistència a cursos de formació.

Durant el primer any el treballador/ora tindrà dret a reserva del lloc de treball. Transcorregut el primer any, el dret ho és a reserva dins del grup o categoria.

En tots els supòsits quan ambdós cònjuges treballin en la mateixa empresa, sols un d'ells podrà exercitar aquest dret.

Article 39

Descans maternal parcial

En aquelles empreses en les quals tant el pare com la mare treballin en la mateixa empresa, ambdós cònjuges podran gaudir del descans maternal parcial al 50% cada un.

En el no disposat en aquest apartat i de forma complementària, cal ajustar-se al què disposa la Llei sobre conciliació de la vida familiar i laboral de 39/1999, de 5 de novembre.

CAPÍTOL X

Reconeixement d'igualtats

Article 40

Política d'igualtat

Expressament es reconeix la igualtat entre home i dona, en treballs d'igual valor, havent de percebre igual salari. Expressament es reconeix el dret d'accés de la dona a tots els nivells i grups professionals, en realitzar valoracions de llocs de treball.

Les organitzacions signants del Conveni, tant empresarials com sindicals, estan interessades en desenvolupar en els seus àmbits respectius mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones. El punt de partida serà la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Per a això s'estableixen els següents objectius:

La constitució d'una taula sectorial a nivell de Catalunya a la qual s'adhereix la patronal del metall de Tarragona APEMTA i que tractaria de fomentar una gestió òptima dels recursos humans, que eviti discriminació i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en el diàleg social. Per a aquesta consecució, aquesta taula per la igualtat elaborarà un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats al sector i, en concret, una evolució de la situació laboral i d'ocupació de les dones al sector, a realitzar a través d'una enquesta sectorial d'aplicació dels convenis provincials. El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions podrà formar part del conveni.

CAPÍTOL XI

Contractació i ocupació

Article 41

Contractació

El contracte de durada determinada recollit en l'apartat b), número 1, de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors a la nova redacció donada per la Llei 12/2001 i en el Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, podrà tenir una durada màxima en els supòsits normals de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment que es produeixin les causes que ho justifiquin i en qualsevol moment dins del període de referència de divuit mesos.

41.1 La contractació laboral es realitzarà fomentant l'ús adequat de les modalitats contractuals de tal manera que les necessitats permanents de les empreses s'atenguin amb contractes indefinits i les necessitats conjunturals, quan existeixin, puguin atendre's amb contractes temporals causals, directament o a través d'empreses de treball temporal.

Es crearà una comissió per definir que s'entén per lloc de treball, per a tot el que disposa la legislació vigent sobre l'encadenament de contractes.

41.2 Les empreses que concertin contractes de treball a domicili hauran d'observar l'establert específicament a l'article 13 de l'Estatut dels treballadors informant d'això al delegat de personal o al comitè d'empresa, segons procedeixi.

Article 42

Mesures per a foment de l'ocupació

Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació es promocionarà la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes fixos, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte per a això les noves normes i instruments vigents.

a) Contracte a temps parcial.

S'entendrà subscrit 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'un treballador a temps complet comparable, segons el que regula l'article 12.1 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors contractats a temps complet, llevat de les limitacions que es deriven de la naturalesa i durada del contracte.

S'acorda l'ampliació de les hores complementàries fins un màxim del 25% de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat 12.1 de l'Estatut dels treballadors.

b) Contracte en pràctiques.

Per tal de fomentar aquesta modalitat de contractació, i a fi de coadjuvar a la capacitat professional dels nous titulats, es fixarà per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, la corresponent al 70% del salari Conveni establert a la primera columna de l'annex 1 del present Conveni, de conformitat amb l'establert en el Reial decret 488/1998, de 27 de març, en proporció amb el temps treballat.

Per al segon any de permanència en l'empresa, els treballadors afectats percebran el 85 per cent del salari Conveni.

c) Contracte de formació.

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, per tant, no hauran de realitzar treballs propis de "peonaje" o en cadena o, sota el sistema incentiu.

Podrà tenir una durada màxima de tres anys.

Els salaris dels aprenents, són els que figuren a les taules annexes.

d) Contracte eventual.

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulat en el número 1, apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixin les esmentades causes, i sempre que es reunixin 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, dins del seu conveni, o a través de la seva Comissió Paritària.

En aplicació de l'establert per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, a l'acabament del contracte subscrit posteriorment al 3 de març de 2001, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització econòmica, equivalent a 1 dia de salari real per mes treballat, llevat d'en el cas de ser contractat per temps indefinit.

e) Contracte fix - discontinu.

Es considera contracte de treball fix-discontinuu aquell que es concerta per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates determinades, dins del volum normal de l'activitat de l'empresa, article 12.3 b), de l'Estatut dels treballadors.

f) Jubilació parcial.

Reunides les condicions i requisits establerts per la Seguretat Social en el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, el treballador/ora tindrà dret a acollir-se a la modalitat de jubilació parcial mitjançant contracte de relleu, sempre que l'empresa pugui incorporar una persona que rellevi adequada al lloc de treball.

Article 43*Període de prova*

Serà de sis mesos per a tècnics i titulars, de trenta dies per al personal qualificat i de quinze dies per al no qualificat.

El període probatori serà únic, encara que existeixin posteriors contractacions, sempre que el treballador, sigui contractat per a la mateixa categoria.

Article 44*Preavis de cessació*

En el cas de què un treballador/a desitgi cessar de l'empresa el termini de preavis serà:

15 dies per als grups 6, 7 i 8.

30 dies per als grups 1, 2, 3, 4 i 5.

En causar baixa en l'empresa tindrà dret que se li aboni de forma separada els salaris pendents pagament, amb independència que accepti o no la liquidació.

Article 45*Mobilitat geogràfica*

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin a una població diferent de la del seu domicili habitual, abonant, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior a set dies naturals en el cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos; en aquest últim supòsit, el treballador tindrà dret a un permís de quatre dies feiners al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses de les quals seran a càrrec de l'empresari.

Article 46*Inserció de treballadors amb discapacitat*

Amb la finalitat d'afavorir la contractació dels treballadors amb discapacitat, les parts signants del present Conveni volen deixar constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més treballadors que almenys el 2% de la seva plantilla siguin treballadors amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar a la plantilla treballadors amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes sobre això. De conformitat amb la legislació vigent, són les següents:

a) Fer un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primeres, 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) Fer un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.

c) Realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al

desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de les quals sigui la formació professional d'aquests treballadors.

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

Per poder optar per qualsevol de les mesures alternatives es necessita certificat d'excepcionalitat, sent la legislació aplicable:

Reial decret 364/2005, establiment de les mesures alternatives.

Ordre de 24 de juliol de 2000, regulació del procediment administratiu referent a les mesures alternatives.

Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, regulació dels enclavaments laborals.

La direcció de l'empresa informará a la representació legal dels treballadors de l'opció adoptada.

CAPÍTOL XII*Codi de conducta***Article 47***Principis ordenadors*

El present Acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la norma de convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors/ores i empresaris.

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/as que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableix als articles següents.

Correspon a l'empresa l'ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador/a, fent constar la data i els fets que la van motivar.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors/ores de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins i tot seixanta dies després de la data de la seva imposició.

Article 48*Graduació de faltes*

Tota falta comesa pels treballadors/as es classificarà en consideració a la seva transcendència, o intenció en lleu, greu o molt greu.

Article 49*Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o a la sortida del treball de fins tres ocasions en un període d'un mes.

b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.

c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les vint-i-quatre hores següents,

la inassistència al treball, llevat que es provi la impossibilitat d'haver pogut fer-ho.

d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasiona perjudici d'alguna consideració en les persones o les coses.

e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment d'equips i material de treball dels quals fos responsable.

f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests poguessin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.

h) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.

i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior a l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la justificació deguda.

k) Discutir amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

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

Article 50*Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

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

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

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

d) Lliurar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada laboral de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.

e) La desobediència d'ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament a l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o coses.

f) La falta de netedat personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hagués existit l'oportuna advertència per part de l'empresa.

g) Suplantar a altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.

h) La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del mateix, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

i) La realització, sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la

jornada de treball, així com l'ocupació per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

j) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclusa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i amb sanció.

k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/ores que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals, si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/ores en el treball.

Article 51

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida del treball en mes de deu ocasions en el període d'un mes o bé mes de vint en un any

b) La inassistència al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.

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

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

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada, encara per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treball, posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

f) La infracció o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.

g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/as de treball, proveïdors i clients de l'empresa.

j) 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 estat objecte de sanció.

k) La desobediència d'ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria de treball, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/es de treball, llevat que siguin deguts a l'abús d'autoritat, directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/ora.

l) Els atemptats a la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

Article 52

Sancions

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió 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 53

Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

Faltes lleus: Deu dies.

Faltes greus: Vint dies.

Faltes molt greus: Seixanta dies.

La prescripció de les faltes assenyalades començaran a comptar a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIII

Seguretat i salut laboral

Article 54

Seguretat i salut laboral

En matèria de seguretat i salut laboral cal ajustar-se al que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals i disposicions concordants.

Així mateix, es tindran en compte els convenis i recomanacions de l'OIT que hagin estat ratificats per Espanya i que siguin d'aplicació obligatòria d'acord amb la legalitat vigent.

Article 55

Plus de toxicitat, penositat o perillositat

Es procurarà, sempre que sigui possible, adoptar les mesures necessàries per evitar l'existència de toxicitat, penositat o perillositat.

El treballador que efectui treball declarat tòxic, penós o perillós podrà optar entre reduir la jornada laboral diària en una hora, amb pèrdua total del plus tòxic, penós o perillós, o continuar percebent l'esmentat plus, havent de comunicar-ho a l'empresa amb un mes d'antelació i sent l'esmentada petició vinculant per a ell a tots els efectes.

El personal que ocupi lloc de treball tòxic, penós o perillós tindrà dret a una revisió mèdica obligatòria cada sis mesos.

El personal femení que acrediti medicament trobar-se en estat de gestació, no ocuparà lloc de treball tòxic, penós o perillós, ni en jornada nocturna.

L'excepcional penositat, toxicitat o perillositat dels treballs quedarà normalment compresa en la valoració de llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en altres conceptes salarials, s'abonarà al personal que hagi de realitzar aquelles tasques una bonificació del 20 per 100 en la quantia prevista a l'annex (càlcul plus). La bonificació es reduirà a la meitat si es realitza el treball excepcionalment tòxic, penós o perillós durant un període superior a seixanta minuts per jornada, sense excedir de mitja jornada.

En aquells supòsits en els quals molt singularment es presentés de manera manifesta l'excepcional penositat, la toxicitat i la perillositat marcada superior al risc normal de la indústria, el 20 per 100 passarà a ser el 25 per 100 si es presentessin dues circumstàncies de les assenyalades, i el 30 per 100 si fossin les tres.

La falta d'acord entre empreses i treballadors/as respecte a la qualificació del treball com a penós, tòxic o perillós es resoldrà per l'Autoritat Laboral competent.

Si per millora de les instal·lacions o procediments desapareguessin les condicions de penositat, toxicitat o perillositat en el treball, una vegada confirmada la desaparició d'aquestes causes per la Direcció Provincial de Treball, amb els mateixos assessoraments assenyalats anteriorment, deixarà d'abonar-se l'esmentada bonificació, podent recórrer-se la decisió adoptada en igual forma que la prevista en el paràgraf anterior.

La quantia del 20% és la que figura a la taula annexa.

Article 56

Roba de feina

Les empreses facilitaran la roba de feina adequada i necessària per a l'acompliment del treball. El treballador estarà obligat a tornar l'usada quan se li faciliti la nova o en tot cas quan cessi en l'empresa.

Per aquells treballs que s'hagin de fer a la intempèrie es facilitarà com a roba hivernal un anorac, amb una durada de dos anys, i amb obligació per part del treballador de la seva devolució al lliurament del nou i en qualsevol cas en cessar en l'empresa per qualsevol causa.

Article 57

Comissió per a la prevenció de riscos laborals

Per tal de contribuir a la consolidació i millora de la prevenció de riscos laborals a través del diàleg social al si del conveni, ambdues parts, consideren necessari crear el marc adequat que permeti, als empresaris i als treballadors/ores a través dels seus representants, ajudar a prevenir i reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una cultura preventiva, a cada empresa.

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

57.1 Constitució de la comissió de prevenció de riscos laborals

S'acorda constituir i impulsar la Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals al sector metal·lúrgic, per desenvolupar i consensuar polítiques de prevenció i medi ambient al sector.

Aquesta Comissió vetllarà pel compliment dels acords sobre seguretat i salut laboral i medi ambient que s'hi adoptin.

La Comissió demanarà la col·laboració de tècnics quan sigui necessari per a la promoció i el desenvolupament dels objectius.

57.2 Objectius.

La Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals tindrà els següents objectius:

Realitzar estudis, anàlisi 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 el medi ambient.

Seguiment i estudi de la sinistralitat al sector, recollint informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, amb la finalitat d'analitzar els elements que intervinguin en els accidents de treball i la possible actuació sobre això.

La Comissió, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i intervenir en els problemes sorgits en matèria de seguretat i salut en el treball i medi ambient.

57.3 Composició i funcionament.

La Comissió, tant en la seva composició 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 cada una de les parts, celebrant-se aquestes, de forma rotativa, a les seus socials de cada una de les organitzacions signants del Conveni. Els acords que s'assoleixin es formalitzaran per escrit i s'hauran d'adoptar per acord conjunt d'ambdues parts.

Cada una de les parts designarà els representants que en funció de la seva estructura orgànica consideri oportuna, amb un màxim de vuit membres en representació empresarial i vuit en representació sindical.

57.4 Participació d'assessors.

En el desenvolupament dels objectius que es persegueixen, podran intervenir, entre altres, tècnics de prevenció i medi ambient (TPMA), homologats pel Departament de Treball i el Departament de Medi Ambient de la Generalitat de Catalunya que requeriran, la formació tècnica mitjana i/o superior necessària, en funció de les matèries requerides; la selecció dels tècnics es realitzarà de comú acord pels integrants de la Comissió en funció de la seva qualificació professional i experiència al sector.

57.5 A través dels acords amb l'Administració o altres entitats, i amb càrrec a les subvencions que se n'obtinguin de les mateixes, la Comissió podrà disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

CAPÍTOL XIV

Jubilació, assegurança EIT

Article 58

Les empreses es comprometen a substituir el treballador que es jubili als 64 anys per un altre treballador, d'acord amb el previst en el Reial decret 1194/85, de 17 de juliol de 1985.

Article 59

Assegurança

Les empreses concertaran una assegurança per als casos de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total, derivats d'accident de treball o malaltia professional, per les següents quantitats:

Gran invalidesa: 42.000 euros.

Mort i incapacitat permanent absoluta: 35.000 euros.

Incapacitat permanent total per a la professió habitual: 30.000 euros.

Ambdues parts estableixen que l'esmentada assegurança tindrà efectivitat a partir de l'1 de setembre de 2007. Per als anys 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012 s'incrementarà l'esmentada xifra en el percentatge que fixa el conveni i les empreses tindran el mateix termini previst anteriorment.

A petició de la representació legal dels treballadors/ores, l'empresa, haurà de facilitar còpia de la polissa que assegura aquestes contingències.

Article 60

Mort del treballador per causes comunes

En cas de mort del treballador per causes comunes, la quantitat prevista al Decret 2-3-1944 es fixa en un import de 1.200 euros.

Ambdues parts estableixen que l'esmentada assegurança tindrà efectivitat a partir de l'1 de setembre de 2007. Per als anys 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012 s'incrementarà l'esmentada xifra en el percentatge que fixa el conveni i les empreses tindran el mateix termini previst anteriorment.

Article 61

Baixa de malaltia - Incapacitat temporal

Les empreses abonaran, en els casos de baixa per malaltia, el subsidi per incapacitat temporal, en quantia del cent per cent els cinc primers dies de baixa a l'any independentment que aquests siguin continus o, no acumulant fins a cinc dies si les baixes són inferiors, fins a cobrir l'esmentada quantitat.

En situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball o malaltia professional, en les quals hi hagi hagut intervenció quirúrgica o bé un mínim d'un dia d'hospitalització, s'abonarà el 100% del salari real des del primer dia, inclosa la fase de recuperació o convallescència i tindrà un mes d'efecte retroactiu com a màxim des de la data de l'hospitalització.

Per al pagament es tindrà en compte la base reguladora del mes anterior, prorratejant-se els conceptes irregulars o no diaris de tot l'any, llevat d'aquelles empreses que per pactes particulars concedeixin millors condicions.

En cap cas la prestació econòmica a percebre, podrà ser superior al que el treballador percebria estant en actiu.

CAPÍTOL XV

Cronometratge i rendiment

Article 62

Mesurament de temps

En les empreses on no hi hagi sistema de cronometratge, podran obligar els seus treballadors/

ores a portar un control diari de la seva activitat, i si en el termini de tres mesos el rendiment és acceptat per l'empresa, es considerarà com a activitat normal per a ambdues parts la mitjana de l'activitat realitzada en cada operació concreta, del qual seran informats els representants de personal de l'empresa.

CAPÍTOL XVI

Garanties sindicals

Article 63

Garanties sindicals

63.1 Els representants sindicals dels treballadors/ores tindran els drets i les garanties que fixi la legalitat vigent i entre ells el d'informació que s'exercitarà de conformitat a la legislació vigent. Els diferents membres del comitè d'empresa i, en el seu cas, els delegats de Personal, podran acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un o alguns dels seus components, sense depassar el màxim total i podent quedar rellevat del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

63.2 L'antiguitat mínima en l'empresa per poder presentar-se com a candidat en les eleccions sindicals, serà de tres mesos.

63.3 Les empreses donaran accés a les noves tecnologies de la informació (Internet, correu electrònic,...) als delegats de personal i a delegats sindicals, sempre que en disposin.

63.4 Podran constituir-se delegats sindicals amb els requisits establerts en la LOLS, amb totes les garanties, en empreses o centres de treball amb més de 200 treballadors.

En el no previst en aquest Conveni sobre representació sindical o de personal cal ajustar-se al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 64

Quota sindical

A requeriment per escrit dels treballadors/ores afiliats a les centrals o sindicats que ocupin la seva representació, les empreses descomptaran de la nòmina mensual dels esmentats treballadors/ores l'import de la quota sindical corresponent. L'esmentat import serà transferit al compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis o banc que el treballador determini. Les empreses lliuraran còpia o justificant de l'ingrés a la representació de les centrals sindicals que hi hagi a l'empresa. Serà requisit imprescindible per a la seva aplicació que el treballador el sol·liciti per escrit.

CAPÍTOL XVII

Formació

Article 65

Formació

Quan l'empresari enviï a un treballador a realitzar un determinat curs, sigui dins de jornada o no, s'abonarà el temps invertit com a treball efectiu.

Article 66

Comissió de Formació

66.1 La formació és un element bàsic, tant de la qualificació professional dels treballadors

i treballadores, com dels eixos de qualitat de les empreses, per això entenem que la formació s'ha de situar en un marc que permeti conjugar la realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, alhora que el lligam amb el sistema nacional de qualificacions.

Es necessari fer de la formació un instrument participatiu i actiu davant dels possibles canvis en l'organització del treball intern en les empreses, garantint el paper legal de la representació legal dels treballadors/ores detectant i elaborant estudis o anàlisi de la situació del sector.

66.2 Es crea una Comissió de Formació dins del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Tarragona, la qual, a petició d'ambdues parts, podrà conèixer i intervenir en els problemes sorgits amb motiu de la participació de les empreses en els diferents plans formatius subvencionats.

66.3 Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

66.3.1 Ajudar a estendre la formació de qualitat totes les empreses, especialment a les PIME.

66.3.2 Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb el preceptuat legalment, exhortant al seu compliment, en especial pel que fa a la informació a la RLT i preceptiu informe si fos el cas.

66.3.3 Recomanar a les empreses que determinin i facilitin les activitats susceptibles de ser realitzades per alumnes de formació reglada en pràctiques educatives sense relació laboral, i la seva posterior comunicació a la RLT.

66.3.4 Exhortar a la col·laboració entre les RLT i les empreses a fi i efecte de conèixer i desenvolupar els plans formatius subvencionats necessaris per a les mateixes i la recerca de fórmules de realització i planificació de la formació respectant l'oportú marc legal, i/o per acord entre les parts.

66.4 La Comissió, tant a la seva constitució com en el seu funcionament, estarà amb el caràcter de paritària, per les representacions empresarial i sindical, i els seus acords es prenguessin per unanimitat.

66.5 Ambdues parts es comprometen a reactivar la comissió de formació de Catalunya.

Cada una de les parts designarà els representants que, en funció de la seva estructura orgànica, consideri oportuna, amb un màxim de vuit membres en representació empresarial i vuit en representació sindical.

CAPÍTOL XVIII

Assejament sexual

Article 67

L'assejament sexual en les relacions de treball

Plantejament

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

Concepte

Es considerarà constitutiva d'assejament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga - o estigui en condicions de saber- que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant de les mateixes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona que n'és objecte ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que siguin. Això distingeix l'assejament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assejament sexual d'intercanvi

En aquest tipus de persecució, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir al mateix bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, i n'és el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

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

L'assejament sexual mediambiental

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

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

Expedient informatiu

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

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualsevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assejament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de

l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de la persecució denunciada, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

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

En les indagacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervenen, practicant-se totes les diligències que puguin considerar-se conloents a l'elucidació dels fets esdevinguts.

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

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

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

CAPÍTOL XIX

Annex de muntatge i manteniment

Article 68

Clàusula d'estabilitat en l'ocupació

Primer. A l'acabament de l'execució d'un contracte de manteniment anual subscrit als següents sectors:

Sectors nuclear

Petroquímic

De refinament

Línies elèctriques, generació, transport i distribució d'energia elèctrica.

Telecomunicacions

Enllumenat públic i semàfors de poblacions o agrupacions d'ens de dret públic de més de 80.000 habitants

Cimenteres i cicles combinats

Pares temàtics

Els treballadors que prestin els seus serveis a l'esmentat contracte de manteniment amb les limitacions que a continuació s'exposaran, tindran dret a subrogar-se en la nova empresa adjudicatària que haurà de respectar tots els drets laborals que tingués amb l'anterior. Per respectar aquelles condicions més beneficioses de les quals estableix el Conveni col·lectiu, hauran de tenir les esmentades millores o acords una antiguitat mínima d'un any.

Segon. L'esmentada subrogació s'estendrà a comandaments intermedis, personal indirecte, així com al personal de suport administratiu que compleixi almenys amb una de les següents condicions:

Siguin treballadors eventuais sota la modalitat de contracte per obra o servei determinat, que haguessin estat adscrits exclusivament al contracte mercantil extingit.

Tinguin una antiguitat en la prestació de serveis adscrits al contracte mercantil extingit a les instal·lacions de l'empresa principal d'almenys un any de forma continuada en la planta o instal·lació objecte del manteniment.

Tercer. De forma expressa fer-se constar que la subrogació assolirà tant al personal fix de plantilla que porti en l'empresa sortint una antiguitat mínima de dos anys subjecte de forma estable al manteniment objecte de la subcontracta, així com als treballadors fixos d'obra als contractes de la qual consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei de manteniment que subroga, sempre que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos.

Quart. L'empresa cessant en el servei preavisarà documentalment el personal afectat i els representants dels treballadors la resolució del contracte de manteniment que existia amb l'empresa principal i traslladarà a la nova empresa adjudicatària una relació dels treballadors afectats per la present clàusula de subrogació amb la documentació suficient que acreditï el dret de subrogació ara descrit, adjuntant els seus contractes individuals, les nòmines dels últims 12 mesos i els TC2 on es trobin els mateixos dels últims 6 mesos.

Article 69

Salut laboral

Les parts signants, empresari i representació social, adquireixen el compromís d'aplicar amb el màxim rigor el contingut íntegre de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, modificat per la Llei 54/2003 de 12 de desembre, així com les seves normes de desenvolupament, considerant fonamental la integració efectiva de l'acció preventiva en el funcionament habitual de les empreses del sector.

Es portarà a terme una planificació de l'activitat preventiva de riscos laborals de conformitat amb les normes legals i reglamentàries que la regulin a fi d'adequar el seu desenvolupament i aplicacions en les empreses.

En tot allò que no està regulat en el present annex, li serà d'aplicació la normativa general en matèria de prevenció de riscos laborals i medi ambient vigent.

Article 70

Principis generals

Sense perjudici de totes les obligacions que s'estableixen en la Llei de prevenció de riscos laborals i de la normativa que la desenvolupa, les empreses del sector del manteniment i del muntatge:

Extremaran les mesures de seguretat en els treballs especialment tòxics i perillosos, i s'adequaran les oportunes accions preventives orientades principalment a l'eliminació de riscos en el seu origen substituint el perillós pel que comporti poc o cap perill.

Els llocs de treball i, en particular les seves instal·lacions, hauran de ser objecte d'un manteniment periòdic, de manera que les seves condicions de funcionament satisfacin sempre les especificacions del projecte, reparant-se amb rapidesa les deficiències que puguin afectar a la seguretat i salut dels treballadors.

L'empresari titular del centre de treball adop-

tarà les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupin activitats al seu centre de treball rebin la informació i les institucions adequades, en relació amb els riscos existents al centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar, per al seu trasllat als seus respectius treballadors.

Els treballadors rebran la informació suficient relativa als riscos, havent de ser el seu estat de salut compatible amb el treball a exercir.

Article 71

Equips de protecció individual

Les empreses lliuraran al personal els equips de protecció individual adequats i que millor s'adaptin a les necessitats que exigeixi o requereixi el lloc de treball, d'acord amb els criteris establerts en la Llei 31/1995. El treballador queda obligat a fer-ne ús, utilitzar-los correctament i no pels fora de funcionament.

L'empresari haurà de consultar als treballadors, als delegats de prevenció, al Comitè de Seguretat i Salut i permetre la seva participació i escoltar les seves propostes, en el marc de totes les qüestions que afectin a la seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que disposa el capítol V de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els equips de protecció individual hauran de complir la seva comesa, alhora que hauran d'estar adequadament certificats (la CE). En els altres aspectes relacionats amb els equips de protecció individual l'annex es remet a la normativa legal aplicable.

L'empresa proporcionarà gratuïtament als treballadors els equips de protecció individual que hagin d'utilitzar, reposant-los quan resulti necessari.

Article 72

Serveis dels treballadors/ores

L'empresa contractista, proveirà els mitjans necessaris per adequar vestidors, dutxes, lavabos, lavabos, menjadors i farmaciola, segons s'estableix en la normativa legal vigent.

Article 73

Vigilància de la salut

Sense perjudici de quantes obligacions i criteris s'estableixen, respecte a la vigilància de la salut a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i en la seva normativa de desenvolupament:

a) L'empresa garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos específics del seu lloc de treball.

b) Totes les empreses vinculades al present annex, que no disposi de serveis mèdics propis, estaran obligades a subscriure la vigilància i la salut amb un servei de prevenció, legalment reconegut per a que, efectuin els exàmens metges preceptius a tots els treballadors de la plantilla. Tot examen mèdic es realitzarà a les dependències sanitàries convingudes, fixes o mòbils que reuneixin els requisits adequats i estiguin degudament autoritzades, llevat que en la pròpia empresa es disposi dels serveis metges sanitaris degudament equipats i reconeguts.

c) La vigilància de la salut estarà sotmesa a protocols específics o altres mitjans existents, respecte als factors de risc a què estigui exposat el treballador. El Ministeri de Sanitat i Consum i les comunitats autònomes, oïdes les comunitats científiques, i d'acord amb l'establert en la Llei general de la sanitat en matèria de participació dels agents socials, establiran la periodicitat i continguts específics en cada cas. El temps emprat en el reconeixement es considerarà com a temps de treball.

d) Els reconeixements mèdics periòdics específics posteriors a l'inicial estaran sotmesos a les prescripcions de l'article 22 de la Llei de prevenció.

e) Es lliurará una còpia dels resultats del reconeixement a cada treballador, esmentant les possibles anomalies detectades.

f) Els accessos a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, llevat de consentiment exprés del treballador.

g) Les empreses, tenint en compte la mida i l'activitat de l'empresa, així com la presència de persones alienes a la mateixa, hauran d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers ajuts, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant el personal adequat per posar en marxa aquestes mesures i comprovant periòdicament el seu correcte funcionament. L'esmentat personal haurà de posseir la formació adequada, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

h) Aquesta formació es realitzarà en jornada de treball i es considerarà permís retribuït.

i) En cap cas els costos associats a la vigilància de la salut no podran ser a càrrec del treballador així mateix les despeses de desplaçament originades seran a càrrec de la respectiva empresa, qui podrà concertar els esmentats reconeixements amb serveis de prevenció aliens.

Article 74

Investigació d'accidents de treball

Ocorregut un accident i sense perjudici del compliment d'aquelles obligacions que legalment estan establertes respecte a les autoritats competents en la matèria, la direcció de l'empresa ho comunicarà al delegat de prevenció o si és el cas al Comitè de Seguretat i Salut, qui valoraran les seves causes i proposaran les mesures preventives oportunes.

Article 75

Tòxics, penosos i perillosos

Quan l'avaluació de riscos dona lloc a l'aparició de treballs en condicions de penositat, toxicitat o perillositat, l'empresa adoptarà les mesures correctores de caràcter col·lectiu que eliminin o minimitzin els riscos. Si l'eliminació no fos possible es prendran les mesures de protecció individual.

Article 76

Comitè de Seguretat i Salut intercontractes

Els comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents, o, en el seu defecte, els empresaris que manquin dels esmentats comitès i els dele-

gats de prevenció podran acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada, en particular quan, pels riscos existents al centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

L'empresa principal haurà d'establir sota la seva responsabilitat en centres de treball en els quals donin servei treballadors d'empreses contractistes els mecanismes de coordinació adequats en ordre a la prevenció de riscos, informació sobre els mateixos, i en general, a quants es relacionin amb les condicions de seguretat i salut dels treballadors així com a higienicosanitàries.

Article 77

Plus de parada

77.1 Definició de parada.

S'entén com a tals les parades tècniques programades en el pressupost de l'any en curs que es realitzen per al manteniment de les unitats o blocs d'unitats de producció i que solament poden executar-se amb les unitats fora de servei en la seva totalitat.

Llevat del que es preveu més endavant, es consideraran les parades d'emergència, les imprevistes, les de caràcter no tècnic, com són les produïdes per necessitats operatives (regeneració, "decoking", per canvi de producte, falta de matèries primeres o energies, no ser necessària la unitat per requisits de producció, etc.), ni per motius comercials.

Malgrat l'anterior, en aquelles parades no programades per efectuar reparacions, el personal involucrat en les mateixes tindrà dret de l'increment previst en els supòsits següents:

Treballs organitzats en règim de jornada ordinària: Sempre que la seva durada sigui superior a 7 dies, iniciant-se la seva percepció a partir del 8è dia.

Treballs organitzats en règim de 2/3 tornos: Sempre que la seva durada dels mateixos sigui superior a 4 dies, iniciant-se la seva percepció a partir del 5è dia.

Als efectes anteriors, s'entén per inici dels treballs de manteniment el moment que operació lliura els equips o instal·lacions afectades, no incloent per tant, els treballs previs necessaris per a l'esmentat lliurament.

Així mateix, s'entén per acabament dels treballs de manteniment el moment que comencen les tasques de posada en marxa de la planta.

No tindran la consideració de parada, els treballs per a la construcció de noves instal·lacions, o ampliació-modificació de les existents.

77.2 Quantia.

L'import del plus de parada s'abonarà al personal afectat de la següent manera:

a) Un incentiu de 22,47 euros diaris per dia de parada dels compresos de dilluns a divendres.

b) Per treballs en dissabtes, diumenges i dies festius s'abonarà un incentiu de 49,43 euros.

c) De forma addicional i a l'acabament de la parada s'abonarà un incentiu de 4,49 euros per dia de parada, supeditat al compliment dels índexs de freqüència facilitats per la propietat i que es comunicarà als representants dels treballadors a l'inici de cada parada.

Article 78

Guàrdies, torns i nocturnitat

a) Les guàrdies s'abonaran de la següent manera:

Per guàrdia setmanal 146,04 euros pel període comprès de dilluns a diumenge.

Per guàrdia de cap de setmana o dies festius 44,93 euros diaris.

La crida de guàrdia s'abonarà a 44,93 euros.

b) El plus de nocturnitat s'abonarà a raó del 25% del salari conveni. El plus de torns s'abonarà a raó del 20% del salari conveni. Ambdós plus són incompatibles. En cas de concurrència de les dues circumstàncies, s'abonarà el 25% en concepte de plus de nocturnitat.

Article 79

Condicció més favorable

No resultaran afectades pel present annex aquelles empreses que tinguin conveni col·lectiu d'empresa o pactes d'empresa amb estipulacions i retribucions més favorables per als seus treballadors.

CAPÍTOL XX

Taules sectorials de Catalunya

Article 80

Es crearan les següents:

Observatori industrial del metall.

Igualtat.

Prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL XXI

Pactes complementaris

Article 81

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses 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 d'indole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts als articles 63 i 154 del TRLPL.

Seràn també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les comissions tècniques del TLC qualsevol presumpte derivat de violència de gènere, igual com, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

Article 82

Subcontractació d'activitats

Quan una empresa vagi a subcontractar parcial o totalment alguna de les seves activitats, estarà obligada a informar amb caràcter previ al comitè d'empresa o delegats sindicals de l'esmentada decisió.

CAPÍTOL XXI

Disposicions addicionals

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

S'acorda consensuar amb la representació de les patronals de Lleida, Girona i Barcelona, les matèries que han de regular un Acord Marc per al metall de Catalunya, segons l'acordat en la reunió de setembre de 2002 entre patronals i sindicats.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Proposta de l'annex de muntatge i manteniment:

S'inclouran al Conveni aquells acords als quals s'arribi amb el sector de muntatges i manteniment.

CAPÍTOL XXII

Disposició final

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Els plus que es regulen en el present acord tindran els increments establerts anualment al present Conveni article 15.1.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

En el no previst en aquest Conveni s'ajustarà al disposat en l'Ordenança Laboral del ram i disposicions de general aplicació.

ANNEX 1

Descripció de les funcions en els grups professionals

Article 1

Criteris generals

1.1 El present Acord sobre classificació professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Així mateix i ja que es pretén substituir als sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es prendran com una de les referències d'integració en els grups professionals.

1.2 La classificació es realitzarà en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors i treballadores.

1.3 En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de l'activitat preponderant. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques comple-

mentàries que se siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

1.4 Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, hi podrà haver les divisions funcionals que s'estimin convenientes o necessàries, depenent de la seva mida i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu número.

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Acord, seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la firma d'aquest Acord, que s'esmenten en cada un dels grups professionals, es classifiquen en tres divisions funcionals definides en els següents termes:

Tècnics

Es 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

Són el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat economicocomptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comportin atenció a les persones.

Operaris

Es el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

1.5 Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'haurà de tenir present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en la qual es desenvolupi la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

a) Coneixements.

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

b) Iniciativa.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

c) Autonomia.

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

d) Responsabilitat.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

e) Comandament.

Factor per a la valoració del qual s'haurà de tenir en compte:

- el grau de supervisió i ordenació de tasques
- la capacitat d'interrelació
- naturalesa del col·lectiu
- nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament.

f) Complexitat.

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

Article 2

Clàusula de salvaguarda

Aquelles empreses que tinguin conveni propi no quedaran afectades pel contingut del present Acord, llevat de pacte en contrari. Finalitzada la vigència del seu actual conveni, o abans si les parts signants dels esmentats convenis així ho decideixen, podran negociar en els relatiu a la classificació professional el que a seu interès convingui, tenint com a referència el present Acord.

Classificació professional

Grup professional 1

Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que estant en possessió de titulació universitària de 2n o 3r cicle o sense tenir-la, realitza funcions pròpies d'alts llocs en la direcció o execució de l'empresa o bé exerceix les funcions i responsabilitats pròpies de la titulació exposada. Té la responsabilitat sobre una àrea o departament de l'empresa o centre de treball, prenent i participant en la presa de decisions, amb autonomia suficient per coordinar les funcions pròpies de la seva àrea de responsabilitat.

Entre les seves funcions hi ha l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels Recursos Humans i d'aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o la política adoptada. El manteniment i establiment d'estructures i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Es tracta d'un grup amb control i comandament efectiu sobre els recursos d'un departament, divisió, fàbrica, centre de treball o un altre àmbit d'organització que la seva empresa tingui determinat.

Es corresponen normalment, amb el personal enquadrat en el número 1 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les 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 ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitjanes.

4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria 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 complexitat molt alta i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

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

8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (maquinari) com a nivell lògic (programari).

Grup professional 2

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que està en possessió d'una formació mínima equivalent de titulat universitari de 1r cicle i sota dependència d'una o més persona del grup professional I, realitza funcions complexes i d'alta responsabilitat en la seva àrea funcional. Té la responsabilitat tècnica i de gestió en la seva àrea de competència i la desenvolupa amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Entre les seves funcions estan la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. També suposa la realització de tasques tècniques d'alta complexitat i fins i tot la participació en la definició d'objectius a arribar en el seu camp.

Es tracta d'un grup de suport a les funcions del grup professional I, amb formació i experiència dilatada al lloc a desenvolupar.

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 número 2 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el número 1 de cara a cobrir els titulats superiors d'entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Diplomat universitari

Titulats superiors d'entrada

Arquitectes tècnics (aparelladors)

Enginyers tècnics (pèrits)

Tasques

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

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a 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.

Grup professional 3

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida, equivalent a la de titulat universitari de 1r cicle i sota dependència d'una o més es persona del grup professional I o II, realitza funcions complexes i de responsabilitat en la seva àrea funcional. Té la responsabilitat i la gestió en la seva àrea de competència i la desenvolupa amb un elevat nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Entre les seves funcions estan la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. També suposa la realització de tasques tècniques i pot participar en la definició d'objectius a arribar en el seu camp.

Es tracta d'un grup de suport a les funcions del Grup Professional I o II, amb experiència dilatada al lloc a desenvolupar.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem número 2, 3 i 4 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:

Analista programador

Delineant projectista

Dibuixant projectista

Graduat social sense diplomatura.

Empleats:

Caps d'àrees, serveis o secció

Caps administratius

Operaris:

Cap de taller-obra

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 de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.

2. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.

3. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

4. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs partint del pla comptable de l'empresa

5. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plans a partir de dades facilitades per un comandament superior.

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

7. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.

8. Tasques tècniques de direcció d'I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.

9. 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 mateixa, podent dirigir muntatges, aixecar, plànols topogràfics, etc.

10. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

11. Activitats de graduat social consistent en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en ordre a l'admissió, classificació, acoblament, instrucció, economat, menjador, previsió del personal, etc.

Grup professional 4

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida mínima, equivalent a la de Cicle Formatiu de grau superior (FP 2) sota dependència d'una o més es persona del grup professional II i III realitza funcions que requereixen un nivell mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana en la seva àrea funcional. Posseeix el comandament executiu sobre els col·laboradors en la seva àrea de competència i la desenvolupa amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, en el marc d'instruccions que rep.

Entre les seves funcions estan la coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional, seguint les directrius generals que estableixi el seu comandament superior. També suposa la realització de tasques suport tècnic i el comandament directe sobre un equip de treballadors/ores especialitzats.

Es tracta d'un grup que transmet i fa executar les directrius i objectius que emanen dels Grup Professional d'àmbit superior, amb sòlida experiència als llocs que són sota el seu comandament i en la gestió de grups humans.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems números 4 i 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats

Delineants de la

Tècnics en general

Tècnics en infermeria.

Operaris:

Encarregats

Contramestre

Mestre de taller

Professional 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. 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, maçoneria, fusteria, electricitat, etc.)

2. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors/ores del grup professional inferior.

3. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat de prompta intervenció dins del procés productiu.

4. Tasques que consisteixen a establir, partint de documents comptables, una part de la comptabilitat.

5. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plans de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris alhora que proporcionant les solucions requerides.

6. Tasques d'I + D de projectes complets segons instruccions.

7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.

8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.

9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

10. Activitats i tasques pròpies de tècnic en infermeria, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis d'audiometria, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

11. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/as que realitzen les tasques auxiliars en la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

13. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, partint de plans, 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.

14. Tasques de regulació automàtica elegint el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o, no portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

15. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.

16. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

17. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

18. Tasques que suposen la supervisió segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori o oficina.

19. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació informàtica.

Grup professional 5

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida mínima, equivalent a la de Cicle Formatiu de grau superior (FP 2) sota dependència d'una o més persona del grup professional IV, realitza funcions que requereixen una alta especialització professional. Executa treballs especialitzats, amb baix nivell de supervisió i els desenvolupa amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, en un marc d'actuació de complexitat tècnica.

També suposa la coordinació, supervisió i comandament d'un equip de treball reduït, seguint les directrius generals que estableixi el seu comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems números 5 i 8, de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:

Delineant de 2n
Oficials administratius
Oficials de laboratori
Oficials d'organització
Viatjant/comercial

Operaris:

Professionals d'ofici de 1a
Professionals d'ofici de 2a
Tasques

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

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, maçoneria, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.

6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.

7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o de similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.

8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a l'efecte de moviment diari.

9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.

10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada, que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o de similars.

11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que d'altres han preparat, així com càlculs senzills.

12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/àries en treball de càrrega i descàrrega, netedat, 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 recl classificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig partint de normes fixades, reflectint en parts o a través de plantilles els resultats de la inspecció.

14. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges,

durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgasts d'estris, defectes, anormalitats, etc., reflectint en parts o a través de plantilles, totes les dades segons codi a l'efecte.

15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que els prenguessin directament partint de normes generalment precises.

Grup professional 6

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida, equivalent a la de Cicle Formatiu de grau mitjà o Educació Secundària Obligatoria, que sota dependència d'una o més es persona del grup professional V, realitza funcions que requereixen una bàsica especialització professional. Executa feines especialitzades, amb baix nivell de supervisió i les desenvolupa amb iniciativa i responsabilitat, en un marc d'actuació de complexitat tècnica baixa. Poden requerir preferentment esforç físic i necessita un petit període d'adaptació.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems números 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
Dependent
Telefonista
Operaris:

Conductor de màquina
Xofer de turisme
Especialista
Professional d'ofici de 3a
Conductor camió.

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 posada al punt o maneig de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, maçoneria, 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 exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calc de plànols.

7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o de similars d'administració.

8. Realització d'anàlisis senzills i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.

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

10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació dels esmentats patrons.

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

12. Realitzar treballs en màquines de producció partint d'instruccions simples i/o croquis senzills.

13. Realitzar treballs de cort, escalfament, "rebabado" i escarat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.

14. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.

15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsimil.

16. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

17. Conducció amb permís adequat, entenenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.

18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, "pales empenyedores", grues pont, grues de pòrtic, carretons etc.)

19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

Grup professional 7

Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida, és equivalent a l'Educació Secundària obligatòria.

Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessitin formació específica llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

Comprendrà les categories enquadrades en els barems números 6 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social.:

Empleats:
Ordenança
Porter
Vigilant
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, entenenent per tals aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
5. Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l'utilitatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
8. Tasques d'ajuda en màquines - vehicles.

Grup professional 8

Criteris generals

Estaran inclosos en aquest grup professional els treballadors i treballadores que estiguin aollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòricopràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors i treballadores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica, i no havent de realitzar treballs en cadena o a temps mitjà. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors/ores contractats en pràctiques.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en el barem número 11 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Empleats:
Aspirant de 16 anys
Aspirant de 17 anys
Contracte formació 1r any.
Contracte formació 2n any.

Contracte formació 3r any.

Operaris:

Ajudant de 16 anys
Ajudant de 17 anys
Contracte formació 1r any.
Contracte formació 2n 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 que consisteixen en efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calc 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 a l'acompliment d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

Observacions a la classificació professional.

1. Titulats superiors d'entrada: Agrupa titulats superiors i llicenciats en general, d'entrada, que independentment del tipus de contracte formalitzat (fix, en pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia en empreses, sent necessari un període d'adaptació per complir els criteris generals requerits per a la seva classificació en el grup professional 1.

2. Categories del personal de dics i molls. El personal classificat per l'antiga ordenança en el subgrup de tècnics de dics i molls, com són el cas dels bussejadors, homes-granota, etc. no queden enquadrats en aquest Acord, tot això per no haver-hi empreses en aquesta província que utilitzin les categories descrites. En qualsevol cas, qualsevol present afectat o futur, podrà dirigir-se a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

3. Es facilita dins de la descripció de cada grup professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels números de la tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels quals, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors i treballadores incloses en l'esmentat grup.

ANNEX 2

G: Grups; D: Divisió funcional; S: salari conveni euros/mes per 14 pagues; T: Total any 2007; P: Plusos euros/mes/dia; A: Antiguitat

G	D	S	T	P	A	G	D	S	T	P	A
1	Tècnics					2	Tècnics				
	Enginyer.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07		Aparellador.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
	Arquitecte.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07		Pèrit, eng. tècnic i diplomad.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
	Llicenciat.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07		Titulats sup. d'entrada.....	1.185,47	16.596,56	773,38	25,48
	Analista de sistemes.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07	3	Tècnics				
	Directors d'àrea o serveis.....	1.316,68	18.433,45	791,11	26,07		Delineant projectista.....	1.108,99	15.525,90	718,94	23,69

G	D	S	T	P	A
	Dibuixant projectista.....	1.108,99	15.525,90	-	-
	Analista programa.....	1.108,99	15.525,90	-	-
	Graduat social sense diplomatura	1.108,99	15.525,90	728,78	24,02
	Operaris				
	Cap taller-obra.....	1.108,99	15.525,90	728,78	24,02
	Mestre industrial.....	1.108,99	15.525,90	708,23	23,34
	Empleats				
	Cap 1ª administratiu.....	1.108,99	15.525,90	730,34	24,06
	Cap d'àrea/servei/secció.....	1.108,99	15.525,90	-	-
4	Operari				
	Encarregat.....	996,68	13.953,47	675,25	22,25
	Professional ofici especial.....	996,68	13.953,47	-	-
	Empleats				
	Delineant 1ª.....	996,68	13.953,47	692,39	22,81
	Tècnic en infermeria.....	996,68	13.953,47	685,46	22,59
	Tècnic en general.....	996,68	13.953,47	692,39	22,81
5	Operaris				
	Professional d'ofici 1ª (*).....	944,65	13.225,13	22,31	0,73
	Professional d'ofici 2ª (*).....	944,65	13.225,13	22,13	0,73
	Empleats				
	Oficial laboratori.....	944,65	13.225,13	-	-
	Viatjant/Comercial.....	944,65	13.225,13	692,39	22,81
	Oficial administratiu.....	944,65	13.225,13	692,39	22,81
	Delineant 2ª.....	944,65	13.225,13	677,51	22,83
	Oficial organització.....	944,65	13.225,13	677,51	22,33
6	Operari				
	Especialista/capatàs.....	903,71	12.651,89	663,93	21,88
	Xofer turisme/Camió/Grua/ Màqui	903,71	12.651,89	666,74	21,97
	Professional ofici 3ª (*).....	903,71	12.651,89	21,89	0,72
	Especialista (*).....	903,71	12.651,89	21,84	0,72
	Empleats				
	Magatzemista.....	903,71	12.651,89	658,82	21,71
	Conserge/dependent.....	903,71	12.651,89	661,00	21,78
	Auxiliar en general.....	903,71	12.651,89	659,45	21,92
	Auxiliar laboratori.....	903,71	12.651,89	659,45	21,73
	Telefonista.....	903,71	12.651,89	650,61	21,44
7	Operari				
	Peó (*).....	884,72	12.386,09	21,58	0,71
	Empleats				
	Vigilant.....	884,72	12.386,09	650,61	21,44
	Ordenança.....	884,72	12.386,09	648,40	21,37
	Porter.....	884,72	12.386,09	648,40	21,37
8	Operari				
	Aprentent menor 18 anys.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 1r any.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 2n any.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 3r any.....	576,60	8.072,40	-	-
	Empleats				
	Aprentent menor 18 anys.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 1r any.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 2n any.....	576,60	8.072,40	-	-
	Contracte formació 3r any.....	576,60	8.072,40	-	-

(*) Valors de percepció diària (x 425 = valor anual)

ANNEX 3

Categories anteriors a l'acord de classificació professional

A: Antiguitat; C: Columna/càlcul plus

Categories	A	C
Cap 1a organització.....	23,69	718,94
Ajudant eng. I arquitecte.....	24,90	755,69
Cap laboratori.....	24,30	737,64
Cap secció.....	23,48	712,43
Cap 2a organització.....	23,54	714,20
Cap 2a administratiu.....	23,54	714,20

(07.236.017)

G	D	S	T	P	A
	Bussejadors i homes granota.....		0,81		24,55
	Mestre taller.....		22,95		696,50
	Contramestre.....		22,95		696,50
	Oficial 1a sidero.....		0,73		22,25
	Oficial 2a sidero.....		0,73		22,06
	Fotògraf.....		22,81		692,39
	Oficial 2a administratiu.....		22,33		677,82
	Analista 2n.....		22,05		668,98
	Conductor màquines.....		22,20		673,69
	Xofer camió/grues.....		22,09		670,22
	Oficial 3a sidero.....		0,72		21,86
	Auxiliar organització.....		21,92		665,14
	Dependent.....		21,79		661,38
	Auxiliar administratiu.....		21,73		659,45
	Import dietes				
	(*) Dieta completa.....		26		
	Mitja dieta.....		13,00		
	Quilometratge.....		0,32		

(*) Desplaçament i estada en hotel inclòs l'esmorzar a càrrec de l'empresa, llevat d'acord de les parts, més dieta completa.

Valors de les prestacions derivats d'accidents de treball

Gran invalidesa: 42.000

Mort, incapacitat perm. absoluta: 35.000

Incap. perm. Total: 30.000

Mort natural o accident no lab.: 1.200

Complement "excategoria professional" (Taula "A")

Aquells treballadors i treballadores que a 31.12.00 percebessin un salari conveni superior a l'establert per al grup professional a què quedin adscrits, se li mantindrà la diferència com a complement "ad personam", denominat complement "excategoria professional". L'esmentat complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà revalorat anualment amb l'increment que es pacti al Conveni, especificat en el punt cinquè de l'Acord sobre classificació professional. El pagament de l'esmentat complement excategoria professional calculat de forma anual, s'abonarà dividit en 14 mensualitats.

Taula A

C: Categories contractats fins al 31.12.2000; M: Complement ex - categoria 14 mensualitats

C	M
Delineant projectista.....	655,34
Cap de taller.....	349,40
Cap 1r administratiu.....	918,37
Encarregats.....	469,09
Delineant 1r.....	117,48
Professional d'ofici 1r.....	436,19
Oficial laboratori.....	214,12
Viatjant comercial.....	169,89
Oficial administratiu.....	138,86
Xofer turisme/camió/grua.....	50,49
Magatzemista.....	30,91

Quadre imports plus muntatge i manteniment

Plus de parada de dilluns a divendres..... 22,47

Plus de parada dissabte, diumenges i dies festius..... 49,43

Plus de parada compliment índexs de freqüència..... 4,49

Guàrdia mensual..... 146,04

Guàrdia cap de setmana o dies festius..... 44,93

Trucades de guàrdia..... 44,93

Jornada laboral. S'estableix en 1.756 hores anuals de treball efectiu.

Taules actualitzades amb el 0,70% diferència IPC 2006, més l'increment d'IPC previst +0,40 + (Increment nova estructura salarial) i annexos salarials revisats amb un increment del 2,50%)

RESOLUCIÓ

TRE/2696/2007, de 3 d'agost, per la qual s'obre una segona convocatòria per a l'any 2007 per a la concessió d'ajuts del programa de suport a la formació de les treballadores i els treballadors afectats per expedients de suspensió de contractes del sector tèxtil i de la confecció.

Atesa l'Ordre TRI/567/2006, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores dels ajuts per al programa de suport a la formació de les treballadores i els treballadors afectats per expedients de suspensió de contractes del sector tèxtil i de la confecció (DOGC núm. 4773, d'1.12.2006);

Atès l'article 4 de l'Ordre de 17 de novembre de 2006 abans esmentada, en què s'estableix que, anualment i en funció de les disponibilitats pressupostàries, i per resolució del conseller/a de Treball, es publicaran al DOGC les convocatòries per a la presentació de les sol·licituds que preveu aquesta Ordre;

Atesa la Llei 4/2007, de 4 de juliol, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2007 (DOGC núm. 4920, de 6.7.2007);

Atesa la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003) i el Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, que aprova el seu reglament (BOE núm. 176, de 25.7.2006);

Atès el capítol IX del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002);

Atès l'acord de Govern de despesa plurianual, de data 10 de juliol de 2007;

Vist l'article 12 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a proposta del director general de Relacions Laborals, amb l'informe previ de l'Assessoria Jurídica i de la Intervenció Delegada del Departament de Treball, i en ús de les facultats que em són conferides,

RESOLC:

Article 1**Objecte**

Aquesta Resolució té per objecte obrir una segona convocatòria per a l'any 2007 per a la presentació de sol·licituds de concessió d'ajuts del Programa de suport a la formació de les treballadores i els treballadors afectats per expedients de suspensió de contractes del sector tèxtil i de la confecció.

Article 2**Bases reguladores**

Les bases reguladores d'aquesta convocatòria s'estableixen a l'Ordre TRI/567/2006, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores que han de regir el Programa d'ajuts a què fa referència aquesta Resolució (DOGC núm. 4773, d'1.12.2006).

Article 3**Beneficiaris i requisits**

Poden ser beneficiaris d'aquests ajuts les treballadores i els treballadors de les empreses del sector tèxtil i de la confecció, ubicades a Catalunya, afectats per expedients de suspensió de contractes de treball autoritzats dins del període de l'1 de maig de 2007 fins al 31 de desembre de 2007 que compleixin els requisits establerts a l'article 2 de l'Ordre TRI/567/2006, de 17 de novembre, i que acreditin haver rebut la formació, com a màxim, fins al 31 de març de 2008.

Article 4**Aplicació pressupostària i import màxim destinat**

4.1 La quantitat màxima destinada a aquesta convocatòria és de 20.000,00 euros, amb càrrec a la partida pressupostària TI03/D/470.4000.00/3360, del pressupost de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2007 i de 30.000 euros amb càrrec a la partida pressupostària corresponent de l'any 2008.

4.2 L'atorgament d'aquests ajuts restarà condicionat a les disponibilitats pressupostàries.

Article 5**Presentació de sol·licituds i documentació**

5.1 El termini de presentació de sol·licituds d'ajuts s'iniciarà l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria al DOGC, i s'hauran de presentar dins del termini de dos mesos comptats des que hagi finalitzat la suspensió autoritzada i tota la formació a què fa referència l'article 2.2 de l'Ordre de TRI/567/2006, de 17 de novembre. En tot cas, la data final de presentació de sol·licituds d'ajuts serà el 31 de maig de 2008.

5.2 Juntament amb la sol·licitud de l'ajut, s'hauran de presentar els documents que preveu l'article 5.3 de l'Ordre TRI/567/2006, de 17 de novembre.

5.3 La sol·licitud, en imprès normalitzat i degudament emplenat, juntament amb la resta de la documentació, s'haurà d'adreçar a la Direcció General de Relacions Laborals, carrer Sepúlveda, 148-150, 08011 Barcelona.

No obstant això, també podrà ser presentada als Serveis Territorials del Departament, les adreces dels quals són les següents:

Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona:

c. Albareda, 2-4, 08004 Barcelona

Serveis Territorials del Departament de Treball a Girona:

c. Rutlla, 69-75, 17003 Girona

Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida:

c. General Britos, 3, 25007 Lleida

Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona:

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

Serveis Territorials del Departament de Treball a les Terres de l'Ebre:

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

5.4 Sense perjudici del que s'ha exposat, també es podran presentar en qualsevol de les formes que preveu l'article 38.4 de la Llei

30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

5.5 En el cas de documents que ja es trobin en poder del Departament de Treball, en aplicació del que preveu l'article 35.f) de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, la seva aportació es pot substituir per una declaració de la persona sol·licitant conforme no hi ha hagut modificacions en la data de presentació de la sol·licitud, fent constar el lloc, la data i l'òrgan davant el qual es va presentar la documentació. Aquesta declaració s'annexarà a l'imprès de sol·licitud.

Article 6**Procediment de concessió de subvencions**

6.1 La concessió dels ajuts del programa de suport a la formació de les treballadores i treballadors afectats per expedients de suspensió de contractes del sector tèxtil i de la confecció, es regiran pel procediment de les subvencions de caràcter reglat.

6.2 La instrucció de l'expedient correspondrà a la Subdirecció General de Relacions Laborals.

6.3 A la vista de l'expedient, la Subdirecció General de Relacions Laborals elevarà proposta de Resolució a la Direcció General de Relacions Laborals, que dictarà la corresponent resolució, degudament motivada, amb el tràmit d'audiència previ, del qual es podrà prescindir quan no figuren en el procediment ni es tinguin en compte altres fets ni altres al·legacions ni proves que les que presenti la persona interessada.

6.4 El termini màxim per resoldre i notificar la resolució és de sis mesos a comptar de la data de presentació de la sol·licitud. Si transcorregut aquest termini no s'ha dictat i notificat resolució expressa, les sol·licituds s'entendran desestimades, d'acord amb el que preveu l'article 3 de la Llei 23/2002, de 18 de novembre, d'adequació de procediments administratius en relació amb el règim de silenci administratiu i el termini de resolució i notificació.

6.5 La resolució es notificarà a la treballadora o treballador beneficiari i a l'empresa quan hagi presentat la sol·licitud en representació seva. La notificació s'ha de cursar per qualsevol mitjà que permeti tenir constància de la recepció.

6.6 Contra la Resolució de la Direcció General de Relacions Laborals, que no exhaurix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant la consellera de Treball en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de seva notificació.

Article 7**Import dels ajuts**

Els ajuts econòmics es meritiran de la forma, i amb la quantia i els límits establerts a l'article 7 de l'Ordre de 17 de novembre de 2006.

Article 8**Publicitat**

D'acord amb l'article 18 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i l'article 94.6 del Decret legislatiu 3/2002, de 24