

## **11ª SESIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.**

En las dependencias dels Serveis Territorials en Tarragona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, siendo las 16:30 horas, del día 19 de julio de 2016, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona, formada por las personas que a continuación se relacionan:

### **Representación Empresarial (RE):**

#### **Por la Asociación Provincial de empresarios del Metal de Tarragona (APEMTA)**

D. Enric RODA SÁNCHEZ (N.I.F. 39.674.040 Y)  
D. Albert MASSANA CABRÉ (N.I.F. 39.859.042 L)  
D<sup>a</sup>.Rosa GARCÍA RIBAS (N.I.F. 39.708.059 P)  
D<sup>a</sup>.Marian VILAJOANA COSCOLLA (N.I.F. 39.706.997 G)  
D. Oscar CABEZAS (N.I.F. 39.878.540 J)  
D. Juan Carlos FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ (N.I.F. 39835.760 J)  
D. Ramón MARSAL MINGUELLA (N.I.F. 77.831.729 M)  
D. Rafael MONSALVE CARCELÉN (N.I.F. 53.025.635 D)

#### **Asesores:**

D. Fernando URZAIZ DE ARANA (N.I.F. 39.669.085 L)  
D. Ángel BASCÓN TRINIDAD (N.I.F. 39.632.240 C)

#### **Por la Associació Empresarial d'Empresaris de tallers de reparació i venedors d'automoció (ASTAVE)**

D. Emili BELTRÁN BOIX (N.I.F. 39.667.344 A)

### **Representación Social (RS):**

#### **Por Comisiones Obreras (CC.OO.)**

D. Luís SOLERA PARICIO (N.I.F. 46.590.111 T)  
D. Rodrigo NAVARRO JIMÉNEZ (N.I.F. 39.872.889 C)  
D. Diego GALLEGRO ARTIME (N.I.F. 10.862.896 L)  
D. Helena PONS RIOJA (N.I.F. 39.707.918 M)  
D. José LUCENA LUQUE (N.I.F. 39.886.301 T)  
D. Roberto CERRO MANZANO (N.I.F. 39.703.463 N)

#### **Asesores:**

D. José Antonio HERNÁNDEZ MARTÍNEZ (N.I.F. 39.717.983 L)  
D. Santiago VIDAL MARTÍNEZ (N.I.F. 39.341.118 D)

D. José M<sup>a</sup> MARTÍN ÁLVAREZ (N.I.F. 39.876.473 Q)  
D. José CARMONA AGUILAR (N.I.F. 37.688.802 J)  
D. Julio César GUILLÉN FERNÁNDEZ (N.I.F. 39.891.623 D)

### **Por Unión General de Trabajadores (U.G.T.)**

D. Francisco SÁNCHEZ GARCÍA (N.I.F. 39.859.609 B)  
D. Miguel ARROYO LUNA (N.I.F. 39.684.453 T)  
D<sup>a</sup>. Mónica LIÉBANAS RUIZ (N.I.F. 39.723.992 W)  
D. Moisés VIZCARRO CAPARRÓS (N.I.F. 39.702.45 N)  
D. Antonio LOZANO MOLINA (N.I.F. 39.842.415 K)

### **Asesores:**

D. José Antonio PASADAS MUÑOZ (N.I.F. 44.293.194 R)  
D. Manel MOLINA ÁLVAREZ (N.I.F. 39.684.101 B)  
D. Manel GRAU ROMÁN (N.I.F. 46.617.605 D)  
D. Antonio LÓPEZ QUINTANA (N.I.F. 53.682.113 K)  
D. Jordi CARMONA CEBALLOS (N.I.F. 35.107.230 F)

### **Presidenta:**

D<sup>a</sup>. Beatriz M. GARCÍA MALO (N.I.F. 39.860.720 H)

Después de las diversas reuniones mantenidas por las representaciones legales de trabajadores y empresas, presentes en esta Mesa, se suscribe el presente **ACUERDO**, tras haber sido sometido a la aprobación definitiva del mismo por las diferentes asambleas celebradas por la representación de la parte social.

## **CONTENIDO ACUERDO:**

- **Ámbito aplicación:** Inclusión del redactado del Acuerdo Estatal.
- **Comisión Paritaria:** Inclusión texto pactado en la Comisión de redacción.
- **Cláusula de inaplicación de incrementos salariales (artículo 16):**

De forma complementaria a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que regula la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, también podrán optar por inaplicar el porcentaje de incremento salarial establecido para cada uno de los años de vigencia de éste Convenio.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores, las razones justificativas de

tal decisión, dentro del plazo de 20 días desde la publicación del Convenio; en los años siguientes, dentro de los 20 días siguientes a la publicación de las Tablas salariales de cada año. Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas, en este supuesto, deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

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

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, que lo tramitará según lo dispuesto en el Procedimiento Específico para la Inaplicación De Las Condiciones Previstas en el presente Convenio.

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

- **Vigencia:** de dos años y preaviso de denuncia de un mes.
  
- **Condiciones salariales:**
  - El incremento pactado para la vigencia del convenio es de un 3% al que se adicionará la mochila pendiente y el importe resultante se abonará al 50% en cada ejercicio de vigencia del convenio.
  
  - Cláusula de revisión salarial técnica según el III AENC, esto es, si la suma de los IPC reales de los años 2016 y 2017 supera los incrementos aquí pactados, dicha diferencia se incorporará en las tablas 2018.
  
- **Clasificación Profesional:**

## **Artículo 1. Criterios generales.**

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

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

1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo

Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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

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

1.5 Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

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

#### Técnicos

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

#### Empleados

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

#### Operarios

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

1.7 Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

##### a. Conocimientos.

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

b. Iniciativa.

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

c. Autonomía.

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

d. Responsabilidad.

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

e. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

## **Artículo 2.** Implantación. Criterio General

Las modificaciones operadas en el presente sistema de clasificación profesional, no debería implicar discrepancias en el encuadramiento actual de los trabajadores y trabajadoras del sector, no obstante. En el caso de producirse discrepancias, deberán ser remitidas a la comisión paritaria que resolverá sobre la cuestión.

## **Artículo 4.** Implantación. Excepción: Chofer de Camión.

Las modificaciones operadas en el presente sistema de clasificación profesional, han supuesto el paso de las tareas de "Chofer de Camión" del Grupo Profesional 6 al Grupo Profesional 5. Las empresas que tuvieran trabajadores o trabajadoras afectadas

podrán optar por absorber la diferencia con otros conceptos salariales como el plus de conducción u otros conceptos salariales **homologables**, o bien, procederán a su equiparación, de forma transitoria durante el periodo de vigencia de este convenio.

Clasificación profesional

Grupo profesional 1

Criterios generales.

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

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos:**

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de áreas o servicios

Ingenieros

Licenciados

Tareas

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control

de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.

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

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

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

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

## Grupo profesional 2

### Criterios generales

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

### Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada".

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Diplomado universitario

Titulados superiores de entrada

Arquitectos técnicos (aparejadores)

Ingenieros técnicos (peritos)

A.T.S. y/o D.U.E.

Graduados Sociales o Diplomados en Rel. Lab.

Proyectistas.

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3

Criterios generales

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

Formación

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos:**



Analista programador

Delineante proyectista

Dibujante proyectista

Graduado social sin diplomatura.

Jefes de áreas, servicios o sección

**Empleados:**

Jefes de áreas, servicios o sección

Jefes administrativos

**Operarios:**

Jefe de taller-obra

Maestro industrial

Tareas

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

1. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
3. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
4. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
5. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
6. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
7. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

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

Grupo profesional 4

Criterios generales

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

Formación

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### **Empleados**

Delineantes de 1ª

Técnicos en general (Laboratorio, Controller, Organización)

Técnicos en enfermería. (sin titulación universitaria)

### **Operarios:**

Encargados

Contramaestre

Maestro de taller

Profesional de oficio especial

## Tareas

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
3. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
4. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
5. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
6. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
10. Actividades y tareas propias de técnico en enfermería, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso

productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5

Criterios generales

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

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

Formación

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Empleados:**

Delineante de 2º

Oficiales en General (Administrativo, Organización, Laboratorio)

Viajante/comercial

**Operarios:**

Profesionales de oficio de 1ª

Profesionales de oficio de 2ª

Chofer de Camión

Coordinador de Grupo

Personal de diques y buques

Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

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

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

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

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

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

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

## Grupo profesional 6

### Criterios generales

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

### Formación

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### **Empleados:**

Almacenero

Auxiliares en general

Conserje

Dependiente

Telefonista

Operador de Ordenador

**Operarios:**

Conductor de máquina

Chofer de turismo

Especialista

Profesional de oficio de 3ª

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.)
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

#### Grupo profesional 7

##### Criterios generales

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

##### Formación

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

##### **Empleados:**

Ordenanza

Portero

Vigilante

##### **Operarios:**

Peón

Aprendices

Tareas

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

1. Tareas manuales.



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

Observaciones a la clasificación profesional.

1. (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

2. Categorías del personal de diques y muelles. El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

- **Movilidad Geográfica:** Inclusión del redactado del Acuerdo Estatal.
- **Tiempo de trabajo:** 1.752 horas anuales durante toda la vigencia del Convenio.
- **Permisos:**

**(Artículo 35)** A las parejas de hecho, que acrediten su situación según establece *Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia* se les reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios.

**(Artículo 36) Licencias:**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

36.1 - Matrimonio, será de 17 días naturales y con obligación de disfrute. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio; el día de celebración del matrimonio o unión civil, en caso de ser laborable, se deducirá del tiempo total de esta licencia.

Esta licencia solo se podrá conceder una vez cada 5 años (parejas de hecho); excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, que este plazo se reducirá a tres años.

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

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

36.3.1 - Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

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

36.3.3 - Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, (Ver diagrama de parentesco) tres días de los que, como mínimo, dos serán laborables, pudiéndose disfrutar este permiso de forma continuada o fraccionada, mientras dure dicha situación o recuperación.

36.3.4 - En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (ver diagrama de parentesco), 2 días naturales.

36.4 - Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

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

36.6 - Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, previamente facilitado por la empresa. En los demás casos, (asistencia facultativos de medicina general o medicina privada) hasta el límite de 25 horas al año. La totalidad de estas horas podrán emplearse para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta de medicina general o especialista.

36.7 – Permiso de 1 día para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas, *y sólo lo podrán solicitar a la vez el 2% de la plantilla. En empresas de hasta 100 trabajadores: 2 **trabajadores/as**.* En

*empresas de más de 100 trabajadores: el 2% y de haber fracción, se redondea al entero superior.*

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

A efectos de disfrute de las licencias referidas en los artículos 36.3.3 y 36.3.4, los trabajadores que el día anterior al hecho causante tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando el hecho causante, es decir la hospitalización o intervención quirúrgica este prevista antes de las 14:00 horas.

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

36.9 – Acumulación horas lactancia.- En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

36.10 – Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos los 61 años y acrediten más de 1 año de antigüedad en la misma empresa, podrán disfrutar de un permiso de 9 meses retribuidos a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con un mes de antelación al inicio del mismo.

Este permiso se disfrutará durante los meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes. El permiso se reducirá en un mes por cada año que supere los 61 años de edad. Cualquier discrepancia que surgiera de la aplicación o interpretación de este apartado deberá someterse necesariamente a la comisión paritaria.

### **(Artículo 37) Promoción y formación profesional en el trabajo:**

En materia de promoción y formación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Representación Legal de los Trabajadores, velarán para garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación en el disfrute de estos permisos.



- **Reten y guardias:**

**PRIMERO.-** Todas aquellas empresas que por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros necesiten estructurar un servicio de guardia o reten, contemplaran necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de guardia o reten:

**PRIMERO. DEFINICIÓN.-** Se entiende por reten el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.

**SEGUNDO.-** El tiempo de reten no se computará como actividad laboral. Sí que se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el prestado durante la situación de reten. El número mínimo de horas pagadas por intervención es de una hora.

**TERCERO.-** Los trabajadores que presten servicios de guardia o retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de guardia o reten alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de reten de guardia.

En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 h abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.

**CUARTO.-** Se respetarán los pactos existentes en las empresas con condiciones más beneficiosas.

**QUINTO.-** Los retenes podrán ser semanales o de fin de semana.

- En el semanal, el trabajador debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes.
- En el de fin de semana, el trabajador debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.

**SSEXTO.-** Frecuencia. En la determinación de la frecuencia temporal en la que los trabajadores realizan los servicios de guardia o retén se tendrá en cuenta las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.

ANEXO MANTENIMIENTO ARTÍCULO ACTUALIZAR PRECIOS EN ARTÍCULO 78.A Y MANTENER EL TEXTO DEL APARTADO B.

- **Reconocimiento de igualdades:**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **PLANES DE IGUALDAD**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán contar con la participación de los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determina en la legislación laboral.

En las empresas de más de 200 trabajadores/as, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán ser recogidas en un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la Autoridad Laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Para las empresas de menos de 200 y más de 100 trabajadores/as la implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien, estas empresas deberán constituir una Comisión de Igualdad con la figura del Responsable Sindical de Igualdad.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada de manera que las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la misma. Con tal fin el presente Convenio Colectivo recoge a continuación una serie de directrices en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que deberán seguir las empresas de más de 200 trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a éstas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

### **CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD:**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:**

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deben de alcanzarse, las empresas realizarán con la participación de la representación legal de los trabajadores un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres.

El diagnóstico de situación debe de contener, como mínimo datos relacionados con las siguientes cuestiones:

- a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, tramos salariales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos.
- e) Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- g) Excedencias del último año y las causas.
- h) Promociones del último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se han promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- i) Horas de formación en el último año y tipo de acciones formativas.
- j) Expedientes tramitados en el último año por acoso y resolución de los mismos.
- k) Los procesos de selección, contratación, formación y promoción.

### **CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD:**

Una vez efectuado el diagnóstico de situación, la empresa procederá a elaborar el Plan de Igualdad cuyo contenido mínimo incluirá:

- a) Procedimiento de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Medidas para promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

- c) Medidas para garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres al empleo y, revisión, si procede, de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras en relación al de trabajadores.
- d) Medidas para garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación.
- e) Acciones específicas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad (lenguaje no sexista, conductas de género), especialmente con colectivos con responsabilidad y mando en la empresa.
- f) Medidas para garantizar la no discriminación en materia salarial y, planificación de acciones, si procede, para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- g) Medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias.
- h) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- i) Catálogo de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- j) Protocolo para la detección de supuestos de acoso y discriminación, y su gestión.

### **COMPETENCIAS DE LAS EMPRESAS Y DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

Una vez realizado el diagnóstico de situación, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas afectadas por las presentes disposiciones elaborarán el correspondiente Plan de Igualdad. Los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe en el plazo de 15 días, sobre su conformidad.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria.

Ya implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes legales de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

- **Contratación:** Inclusión del redactado del Acuerdo Estatal y Empleo ETT:

(ARTÍCULO 41.1)

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y Los contratos que se deban a necesidades coyunturales pueden atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT. Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de

Trabajo Temporal se regirán de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio (RCL 1994, 1555) y normativa reglamentaria de desarrollo

En este sentido, y para evitar un uso inadecuado de los contratos de puesta a disposición (ETT'S) la dirección de la empresa deberá facilitar a la RLT información en el plazo de 10 días desde su celebración sobre cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización, así como copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio de dichos trabajadores.

- **Subrogación:**

**ANEXO DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO**

(Artículo 68) Cláusula de estabilidad en el empleo.

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

Sector nuclear

Petroquímico

De refino

Tendidos eléctricos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Telecomunicaciones

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

Cementerías y ciclos combinados

Parques temáticos

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

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

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

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

Tercero. De forma expresa se hace constar que la subrogación alcanzará tanto al personal fijo de plantilla que lleve en la empresa saliente una antigüedad



mínima de dos años afecto de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata, así como a los trabajadores fijos de obra u obras en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del servicio de mantenimiento que subroga, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de seis meses.

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

- **Código de Conducta:** Inclusión del redactado del Acuerdo Estatal.
- **Seguridad y Salud Laboral:**  
Inclusión del redactado del Acuerdo Estatal “**Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales**”.

## SALUD LABORAL

Desde el momento en que tengan conocimiento, los empresarios, o en su caso la persona que tenga asumida dicha función en la organización, comunicarán a los Delegados de Prevención los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con baja, sufridos por el personal de la empresa. También deberán comunicar a los mismos, la hora de inicio de la investigación del accidente, para recabar su participación.

- **Garantía Sindicales:**
  - Redactar texto posibilitando la acumulación del crédito horario sindical de los Delegados Sindicales con el de la representación unitaria de los trabajadores.
  - Medios telemáticos:

(Artículo 63.3) Las empresas darán acceso a las nuevas tecnologías de la información (internet, correo electrónico,...) a los delegados de personal y delegados sindicales, siempre que dispongan de los mismos. De existir intranet corporativa, se habilitará un tablón de anuncios virtual para su uso por la representación de los trabajadores.

- **Formación:**  
(Artículo 66.6) **ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES:**

Las organizaciones firmantes del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, se comprometen a impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras.

A tal fin, durante la vigencia del convenio se analizarán las situaciones de los grupos profesionales con el objeto de que las personas trabajadoras puedan iniciar procesos que permitan acreditar su experiencia laboral y formación con la obtención de títulos o certificados de profesionalidad.

Las diferentes propuestas se canalizarán a la Comisión Paritaria y se iniciarán en el plazo máximo de 3 meses después de la firma del presente convenio colectivo.

- **Responsabilidad Social Empresarial:**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

- **Flexibilidad:**

**Flexibilidad estructural:**

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

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

**Flexibilidad coyuntural:**

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

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso se negociará, con vista a la

consecución de un acuerdo, tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

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

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto .Regularización artículo 34. con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Las citadas medidas previstas son:

a. Flexibilidad horaria.-

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 20 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

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

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

b. Bolsa horaria.-

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 40 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

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

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) las 12 fiestas nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días.

Índice de estabilidad:

En aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de 2015 y, posteriormente, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, acrediten, en reunión convocada a tal efecto

con la RLT, un índice de fijeza en sus plantillas del 75 % o superior, se verán beneficiadas, durante los 12 meses siguientes a la constatación de dicho índice, por los elementos adicionales de flexibilidad coyuntural en la organización del trabajo que se señalan:

Índice de fijeza entre el 75% al 84%; hasta un máximo de 56 horas de flexibilidad.

Índice de fijeza entre el 85% al 94%: hasta un máximo de 64 horas de flexibilidad.

Índice de fijeza superior al 95 %: hasta un máximo de 72 horas de flexibilidad.

Para este cómputo se deducirán del total de la plantilla, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los de obra o servicio determinado.

Así mismo, la RLT y la Dirección de la empresa analizarán en la reunión convocada al efecto si los siguientes tipos de contrato deben también deducirse o no del total de la plantilla para establecer el índice de estabilidad:

- Los contratos de interinidad en general cuando el objeto de los mismos sea la sustitución de un/a trabajador/a con contrato temporal.
- Los contratos temporales de primer empleo joven.
- Los contratos temporales para trabajadores en situación de exclusión social.
- Los contratos temporales para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos.
- Los contratos temporales a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Los contratos temporales de personas con discapacidad.

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

Asimismo, que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 34 del presente Convenio.

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

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

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes y además sólo será de aplicación en empresas de más de 250 trabajadores.

- Se acuerda establecer que durante la vigencia del convenio se creará una Comisión para estudiar los temas relativos a:

- Definición del concepto “afecto de forma estable” en materia de subrogación.
- Redacción de los artículos 25, 26 y 27 del convenio de 2007 relativos a carnet de conducir, uso el coche particular y retirada de carnet.
- Regulación de Comité Inter-contratas en materia de coordinación de actividades en Prevención de Riesgos Laborales.

Se acuerda encargar a la Comisión técnica de redacción, realizar la **homogenización del texto del convenio** en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Se acuerda encargar a la Comisión técnica de redacción que realice los redactados necesarios para **eliminar las referencias en el texto del convenio a la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica** aprobada por la Orden de 29 de julio de 1970.

Se acuerda encargar a la Comisión técnica de redacción la **redacción del texto definitivo del convenio**.

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 18:00 horas del día indicado en el encabezamiento.