

En Barcelona, en la sede de UNIÓN PATRONAL METALÚRGICA,, siendo las 17 horas del día 14 de abril del año 2.007 se reúnen las personas relacionadas en lista anexa, componentes todas ellas, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, bajo la Presidencia del Sr. D. Francisco Payá Agustí, y actuando en calidad de Secretario D. Manuel García.

Abierta la sesión por la Presidencia, tras amplias deliberaciones ambas representaciones han alcanzado el siguiente:

PRINCIPIO DE ACUERDO

PRIMERO.- VIGENCIA: La vigencia del convenio será de seis años, desde el 1 de enero del año 2.007 al 31 de diciembre del año 2.012.

SEGUNDO.- TABLAS Y ANEXOS SALARIALES

I.- Para todos los años de vigencia del convenio:

Durante la vigencia de este convenio se procede a la apertura del abanico salarial desde el grupo profesional nº 1 al grupo nº 7, ambos inclusivos. Para ello, todos los grupos profesionales tendrán un incremento adicional al porcentaje anual que le corresponda según lo establecido en los puntos II al VII. El importe global de este incremento adicional se dividirá en 6 partes iguales y cada una de estas fracciones, que serán cuantías anuales, se sumarán al salario convenio anual, incluida, en su caso, la revisión salarial pactada que pudiera producirse, e incrementado con el porcentaje que para cada uno de los años de vigencia del convenio se ha pactado para el referido salario convenio. Lo aquí establecido no será de aplicación a los salarios de nuevo ingreso regulados en el art. 39.2 y especificados en el anexo nº 2, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials, including 'Jus', '9', 'V. L. T.', 'Recu', and '4.07', scattered across the bottom and sides of the document.]

A continuación se detallan los importes adicionales globales para cada uno de los grupos profesionales, así como, las cuantías anuales que corresponderán adicionar al salario convenio anual según el procedimiento indicado en el párrafo anterior.

TABLA n° 1

GRUPOS PROFESIONALES	Importe adicional mensual	Importe adicional anual
1	49,61 €	694,54 €
2	41,59 €	582,26 €
3	28,25 €	395,50 €
4	22,92 €	320,88 €
5	17,96 €	251,44 €
6	14,45 €	202,30 €
7	14,31 €	200,34 €

II.- Para el año 2.007: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y **ex plus jefe de equipo**, y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales

del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa actualización con el 0,7 por ciento correspondiente a la revisión salarial de 2006

II. 1.- Salario Convenio Anual 2007. Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2007 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto II anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2007.

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

III.- Para el año 2.008: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

III. 1.- Salario Convenio Anual 2008 Grupos nº 1 al 7 ambos inclusive, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2008 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto III anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos

profesionales, Grupo n° 1 = 694,54 €; Grupo n° 2 = 582,26 €; Grupo n° 3 = 395,50 €; Grupo n° 4 = 320,88 €; Grupo n° 5 = 251,44 €; Grupo n° 6 = 202,30 €; Grupo n° 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna n° 1 del anexo n° 1 vigente para el año 2008.

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

IV.- Para el año 2.009: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y ex plus jefe de equipo, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

IV. 1.- Salario Convenio Anual 2009 Grupos n° 1 al 7 ambos inclusivos, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2009 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto IV anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo n° 1 = 694,54 €; Grupo n° 2 = 582,26 €; Grupo n° 3 = 395,50 €; Grupo n° 4 = 320,88 €; Grupo n° 5 = 251,44 €; Grupo n° 6 = 202,30 €; Grupo n° 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna n° 1 del anexo n° 1 vigente para el año 2009.

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

V.- Para el año 2010: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y **ex plus jefe de equipo**, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,4 puntos, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

V. 1.- Salario Convenio Anual 2010 Grupos nº 1 al 7 ambos inclusivos, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2010 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto V anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2010.

V.2.- Revisión Salarial 2010: Si el IPC real del año 2010 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado **para el mismo año, más 0,2 puntos**, la diferencia resultante será tomada en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2011, si bien, no devengará pago de atrasos. **Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos del año 2010.**

VI.- Para el año 2.011: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y **ex plus jefe de equipo**, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más **0,4 puntos**, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

VI. 1.- **Salario Convenio Anual 2011 Grupos nº 1 al 7 ambos inclusivos, (excepto salario convenio nuevo ingreso):** El salario convenio anual vigente para el año 2011 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto VI anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2011.

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

VII.- Para el año 2.012: Las tablas, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos "ad personam" ex vinculación, ex categoría profesional y **ex plus jefe de equipo**, los valores de dieta completa, media dieta y primas, y las cuantías de las prestaciones por gran invalidez, invalidez permanente absoluta o muerte se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más **0,4 puntos**, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse.

VII. 1.- Salario Convenio Anual 2012 Grupos nº 1 al 7 ambos inclusivos, (excepto salario convenio nuevo ingreso): El salario convenio anual vigente para el año 2012 de estos grupos profesionales, será el resultante de adicionar al salario convenio incrementado según lo establecido en el punto VII anterior, las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales, Grupo nº 1 = 694,54 €; Grupo nº 2 = 582,26 €; Grupo nº 3 = 395,50 €; Grupo nº 4 = 320,88 €; Grupo nº 5 = 251,44 €; Grupo nº 6 = 202,30 €; Grupo nº 7 = 200,34 €. La cantidad resultante dividida por 14 mensualidades, será la columna nº 1 del anexo nº 1 vigente para el año 2012.

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

TERCERO.- JORNADA

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo.

CUARTO.- CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA

El concepto económico complementario que las empresas abonen únicamente como Primas o Incentivos (previstos en el Artículo 41.6 del Convenio), calculado en función de las Tablas Salariales vigentes al 31 de marzo de 1.978, más los aumentos que para tal concepto establecieron los sucesivos Convenios, se incrementará en un 2,4 por ciento a partir del día 1 de enero del año 2.007, una vez actualizadas con el 0,7% correspondiente a la revisión salarial de 2006 calculándose este aumento sobre los valores que tales primas o incentivos tuvieran a 31.12.2006. resultando un importe total por hora a rendimiento óptimo (80 puntos Bedaux ó 133 centesimales o cualquier otra medida de verificación semejante a los sistemas admitidos), según se recoge en la Tabla que se adjunta.

Los aumentos resultantes para aplicar dicho porcentaje, reseñados en la columna número 1 del anexo nº 6 se añadirán a los importes que por idéntico concepto abonasen las empresas a 31.12.2006, independientemente de su cuantía.

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

QUINTO.- Se adjuntan los siguientes anexos:

Anexo Documento nº	Artículo	Concepto
1	1	Ámbito funcional
2	6, 7 y 8	Compensación, garantía personal y absorción
3	11,12 y 13	Comisión Paritaria
4	31	Contratación

OCTAVO.- Se adaptará el articulado del convenio a la legislación vigente y a los acuerdos suscritos con anterioridad.

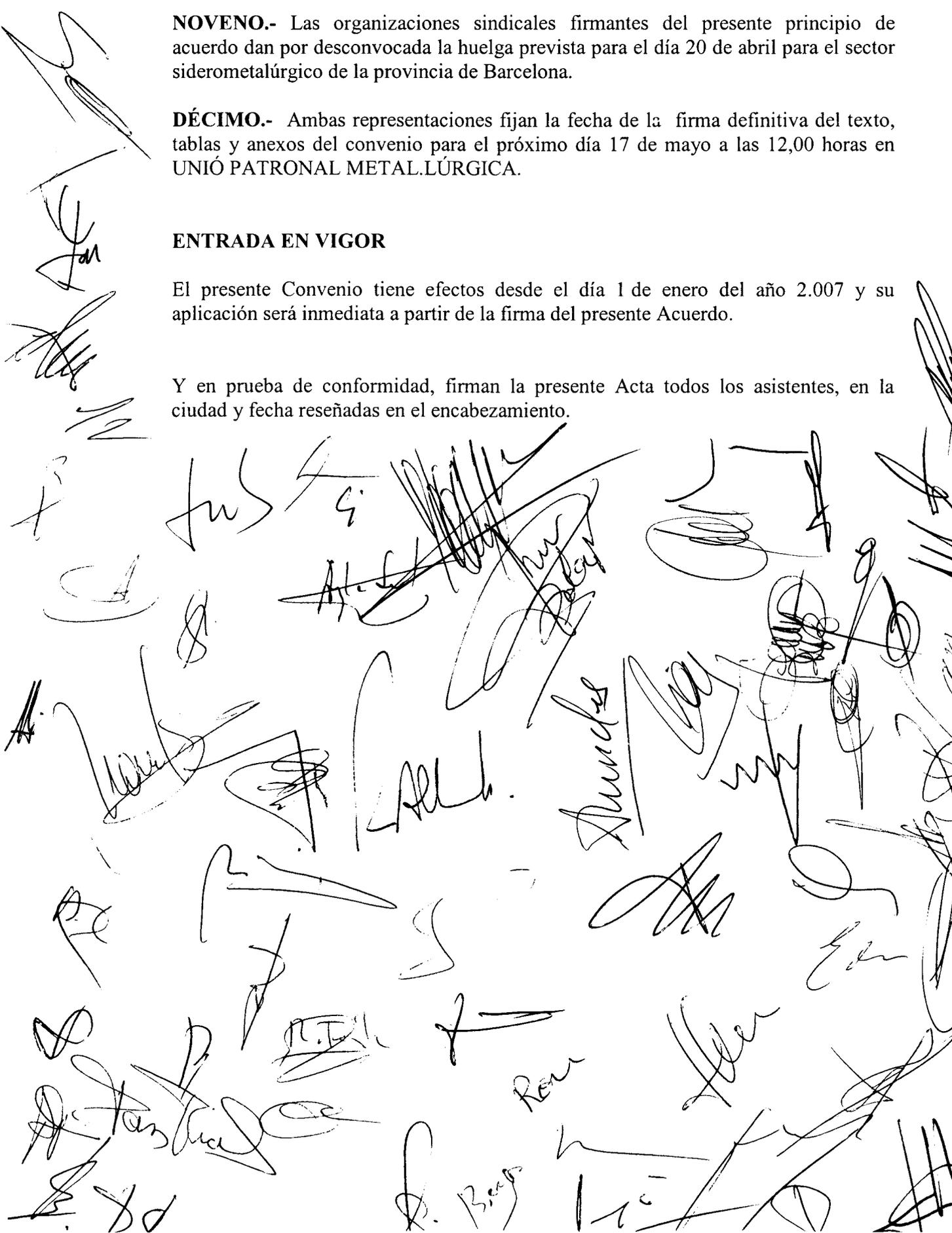
NOVENO.- Las organizaciones sindicales firmantes del presente principio de acuerdo dan por desconvocada la huelga prevista para el día 20 de abril para el sector siderometalúrgico de la provincia de Barcelona.

DÉCIMO.- Ambas representaciones fijan la fecha de la firma definitiva del texto, tablas y anexos del convenio para el próximo día 17 de mayo a las 12,00 horas en UNIÓN PATRONAL METALÚRGICA.

ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio tiene efectos desde el día 1 de enero del año 2007 y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente Acuerdo.

Y en prueba de conformidad, firman la presente Acta todos los asistentes, en la ciudad y fecha reseñadas en el encabezamiento.



ANEXO DOCUMENTO N° 2

Sección 3.^a

**COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y
ABSORCIÓN**

Artículo 7 – Garantía ad personam

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

7.2 Complemento “ex jefe de equipo”

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellos trabajadores que a 31.12.1999, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento Ad personam, denominado Complemento “ex jefe de equipo”. Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio, especificado en el anexo n° 9 del presente convenio.

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

ANEXO DOCUMENTO N° 3

Artículo 11 – Composición

11.1 La Comisión Paritaria se compondrá de una presidencia, una secretaria y 12 vocales como máximo, con igual representación de empresas y trabajadores y de los asesores respectivos.

11.2 La presidencia será ocupada por la persona **que designen sus componentes por mayoría**, la cual designará a su vez libremente a la persona que asumirá las funciones de la secretaria.

11.3 Los vocales empresariales y sindicales serán elegidos por las respectivas representaciones preferentemente entre los que hubieran sido vocales de la Comisión deliberadora.

11.4 Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

11.5 La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 12 – Funciones

12.1 Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) **Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.**
- g) **La Comisión Paritaria podrá elaborar su Reglamento de funcionamiento.**

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

Artículo 13 – Domicilio

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

13.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por la presidencia.

ANEXO DOCUMENTO N° 4

Artículo 31 – Contratación

31.1 La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

Nota: Se suprime el 31.3 y 4

[The page contains numerous handwritten signatures and scribbles, including the name 'Julio Pi' and the word 'Acreditado', scattered across the page.]

ANEXO DOCUMENTO N° 5

Artículo 32 – Medidas para el Fomento del Empleo

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

f) Jubilación Parcial

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.991/1984, de 31 de Octubre, y la normativa que lo desarrolle y/o modifique.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, estas procurarán cumplimentar las formalidades necesarias para la realización de la correspondiente jubilación parcial, siempre que el trabajador afectado lo comunique con suficiente antelación. El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (RDL 15/98 de 27 de Noviembre).

ANEXO DOCUMENTO N° 7

CAPITULO V TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 47 – Jornada

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en **1750 horas de trabajo efectivo.**

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

Artículo 48 - Calendario

48.1.- La elaboración del calendario, previa información a la RLT, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

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

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

Artículo 49 - Flexibilidad del tiempo de trabajo

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 Art. 49" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria (anexo nº 3).

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria:

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

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

b) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables 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) los siguientes días: 1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 24, 25, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para 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 (anexo nº 3) por hora trabajada en dichos días.

Todo lo indicado en el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

ANEXO DOCUMENTO N° 8

Artículo 48 – Vacaciones

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

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

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

48.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

48.5 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

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

ANEXO DOCUMENTO N° 9

Artículo 50- Permisos especiales retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estables de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

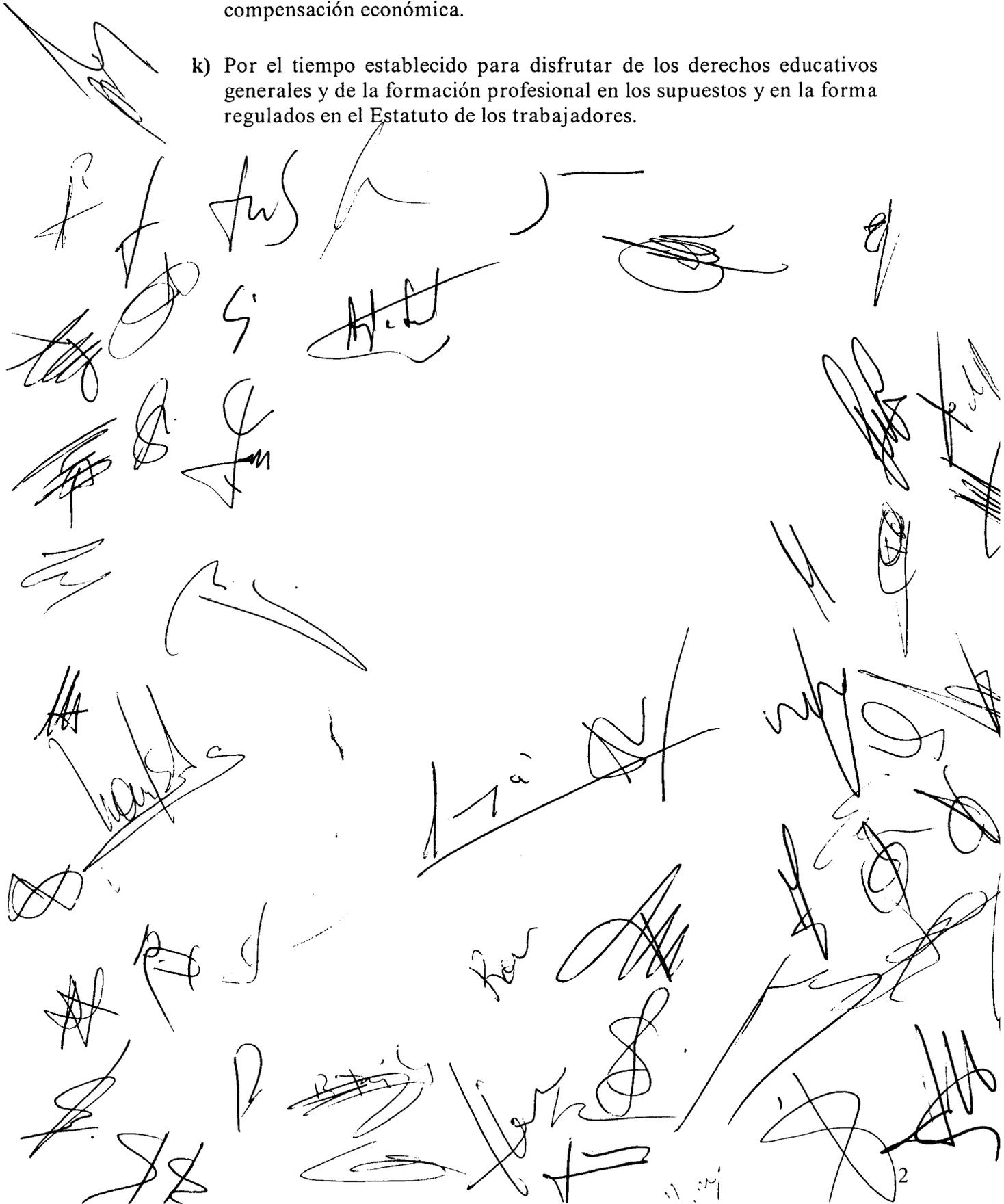
El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo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

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.
- f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.



ANEXO DOCUMENTO N° 10

Artículo 52 – Visitas al médico

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

Artículo 53 – Accidentes de trabajo

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

ANEXO DOCUMENTO N° 11

Artículo 55- Licencia sin sueldo

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

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

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

ACUMULACIÓN HORAS LACTANCIA.-

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

ANEXO DOCUMENTO N° 12

Artículo 58- Salidas, viajes y dietas

58.1 Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 22 € diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de 11 € diarios por media dieta si solo se produce una comida principal.

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

Con carácter general, y en especial las empresas dedicadas a montajes, instalaciones o de servicios, estarán a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 82 de la derogada Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica.

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

[The page contains numerous handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the text and margins. Some signatures are clearly legible, while others are heavily obscured by overlapping lines and loops.]

ANEXO DOCUMENTO N° 13

Se establece el valor de la hora ordinaria y queda regulado en

Valor Hora Ordinaria: El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (columna n° 3, anexo n° 1) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo n° 3, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario convenio bruto Anual (columna n° 3, anexo n° 1)}}{(1.750 \text{ h.} / 11) \times 12} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Para los trabajadores de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el periodo de adecuación al puesto de trabajo, según lo regulado en el artículo 39.2, será el establecido en la columna número 4 del anexo 3.

**ANEXO N° 3
IMPORTE HORA ORDINARIA**

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA ORDINARIA NUEVO INGRESO
1	TECNICOS	9,92	9,53
2	TECNICOS	9,45	9,17
3	TECNICOS	9,06	8,80
	OPERARIOS EMPLEADOS		
4	OPERARIOS	8,84	8,43
	EMPLEADOS		
5	OPERARIOS	8,66	8,07
	EMPLEADOS		
6	OPERARIOS	8,50	7,70
	EMPLEADOS		
7	OPERARIOS	8,40	7,33
	EMPLEADOS		

ANEXO DOCUMENTO N° 14

Disposición adicional 2ª.-

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

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

The page is filled with numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. Some signatures are clearly legible, such as 'A. L.', 'S.', 'B.', and 'R.', while others are heavily obscured by overlapping lines and loops. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be official or formal, and others more casual or scribbled over. The overall appearance is that of a document that has been signed or approved by multiple individuals.

ANEXO DOCUMENTO Nº 15

PACTO COMPLEMENTARIO

3. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA,

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

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

4º.- OBSERVATORIO INDUSTRIAL METAL CATALUNYA

- **Finalidad:** examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Catalunya con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.
- **Reuniones:** trimestrales con orden del día, elaboración de actas y aportación documental necesaria

ANEXO DOCUMENTO N° 16

PACTO COMPLEMENTARIO: Inserción de trabajadores con discapacidad:

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

- a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas discapacitadas, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional de estos trabajadores.
- d) Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo.

Para poder optar por cualquiera de las medidas alternativas se precisa **CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD**, siendo la legislación aplicable:

- Real Decreto 364/2005, establecimiento de las medidas alternativas.
- Orden de 24 de julio de 2000, regulación del procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas.
- Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, regulación de los enclaves laborales.

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

ANEXO DOCUMENTO N° 17

SUBROGACIÓN MANTENIMIENTO

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

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte electricidad.
- Telecomunicaciones con compañías con licencia de operadoras.
- Alumbrado público y semáforos de entes de derecho público con población de más de 200.000 habitantes

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

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

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

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

Disposición adicional

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 RLT, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 49 del presente Convenio.

[The page contains numerous handwritten signatures and scribbles, including the word 'Luz' and 'Luz' written vertically, scattered across the lower half of the document.]

Uso de coche particular

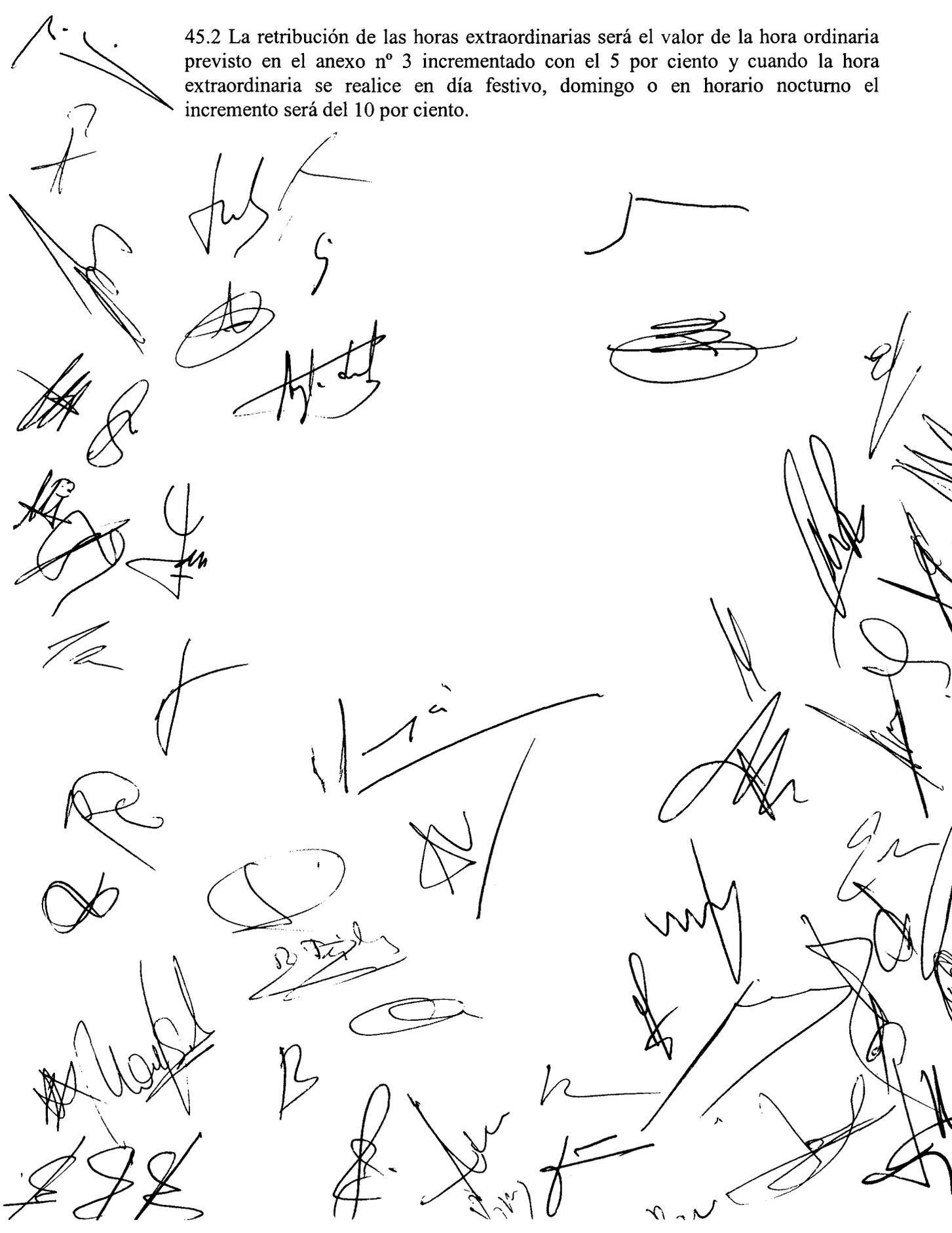
Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, deberán establecer de mutuo acuerdo una compensación económica.



ANEXO DOCUMENTO N° 20

Artículo 45 – Horas Extraordinarias

45.2 La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo n° 3 incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.



Derechos sindicales

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

49.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

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

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

Victima de violencia de género

Violencia de género es la que se ejerce por los hombres sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Por todo ello, se recomienda que la empresa junto con la representación legal de los trabajadores, elabore un protocolo de actuación que garantice con discreción, el apoyo y colaboración necesaria a la mujer víctima de violencia de género, para la gestión integral de los medios recogidos en la Ley Orgánica de Protección integral contra la violencia de género. Las personas designadas para desarrollar este protocolo, estarán en posesión de la formación necesaria para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

En supuesto de conflicto de violencia de todo tipo o en prevención de los mismos podrán someterse a la conciliación especializada en el TLC.

[The page contains numerous handwritten signatures and scribbles in black ink, covering most of the lower half and right side of the document. Some legible fragments include 'S.', 'L.', 'R.', and 'S.'.]

ANEXO DOCUMENTO N° 24

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

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

La dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollen su actividad trabajadores pertenecientes a empresas auxiliares, servicios, contratadas y subcontratadas, realizarán un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de Seguridad y Salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento al Comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

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

Se constituya un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designadas por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros 6 por las federaciones sindicales mas representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including names like 'Alcántara', 'R. Torres', and 'D. D.']