

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

*TRE/2698/2008, de 7 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida para el 1.1.2008 hasta el 31.12.2011 (código de convenio núm. 2500245).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida para el 1.1.2008 al 31.12.2011, suscrito por las partes negociadoras el día 10 de junio de 2008, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida para el 1.1.2008 hasta el 31.12.2011 (código de convenio núm. 2500245), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 7 de julio de 2008

PILAR NADAL I REIMAT  
Directora de los Servicios Territoriales  
en Lleida en funciones

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo laboral de la industria siderometalúrgica de la provincia de Lleida*

#### CAPÍTULO 1

##### Artículo 1

###### *Ámbito funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas del sector siderometalúrgico de la provincia de Lleida.

##### Artículo 2

###### *Ámbito territorial*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Lleida, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicha demarcación provincial.

##### Artículo 3

###### *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito funcional del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las Empresas comprendidas en el mismo.

#### Artículo 4

##### *Entrada en vigor y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2008 siendo el salario el que figura en las tablas anexas.

La duración del mismo se establece hasta el día 31 de Diciembre de 2.011, no obstante, quedará prorrogado automáticamente por períodos de duración anual, si con tres meses de antelación a la fecha de su terminación o a la terminación de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes denuncia el mismo en forma y modo procedente.

#### Artículo 5

##### *Compensación*

Las condiciones económicas y sociales pactadas en el presente Convenio formarán un todo o unidad indivisible, debiendo ser consideradas globalmente, en su cómputo anual, a efectos de su aplicación práctica. De tal modo que, la anulación de cualquiera de las cláusulas del Convenio, sea total o parcial, incluso la simple modificación de las mismas, determinará automáticamente la nulidad total del Convenio, salvo acuerdo entre las partes.

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza y origen de los mismos, así también las primas, incentivos y demás conceptos retributivos afines.

#### Artículo 6

##### *Absorción*

Las disposiciones futuras, sean Convenios de distinto ámbito o disposiciones generales o particulares, que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos (salariales o extrasalariales) existentes o que supongan creación de otros nuevos o que introduzcan otras cualesquiera mejoras, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados aquéllos y/o éstas en su totalidad superen el nivel total del presente Convenio, debiendo de entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior al presente Convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, dado de que en él no se conculcan acuerdos acogidos en el artículo 83 nº 2 del Estatuto de los Trabajadores que tengan naturaleza de Convenios Colectivos.

#### Artículo 7

##### *Garantías personales*

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente Convenio.

### CAPÍTULO 2

#### *Del periodo de prueba, ceses y finiquitos*

#### Artículo 8

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será el siguiente:

Seis meses para los técnicos titulados.

Tres meses para el resto de las categorías y grupos.

#### Artículo 9

La situación de incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 10

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con la siguiente antelación:

- a) Grupos profesionales 6, 7 y 8 quince días.
- b) Grupos profesionales 3, 4 y 5 dos meses.
- c) Grupos profesionales 1 y 2, tres meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe del salario y demás conceptos retributivos que se devenguen por el retraso en el aviso.

#### Artículo 11

El recibo del finiquito se extenderá en modelo de color azul, que será confeccionado por la FEMEL, convenientemente numerado y homologado por el Servicio Territorial de Trabajo de la Generalidad, en talonarios numerados que serán presentados al referido Servicio por FEMEL, a la que se devolverán tras su homologación.

Los recibos de finiquito, tras su diligenciamiento serán visados por la FEMEL, sin cuyo visado carecerá el mismo de todo efecto o valor liberatorio.

### CAPÍTULO 3

#### *De la organización del trabajo*

#### Artículo 12

##### *Organización del trabajo*

La organización del Trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regular el mismo en las empresas, talleres o secciones, es facultad de la Dirección de la Empresa y deberá hacerlo de modo que se tienda al máximo de rendimiento, siempre que no perjudique la salud física y psíquica de los trabajadores y se tengan en cuenta los derechos de los representantes de los trabajadores fijados en el artículo 53.

#### Artículo 13

Las Empresas que proyecten implantar un sistema de análisis y control de rendimientos personales, lo someterán a un periodo de prueba no inferior a dos semanas ni superior a diez. Finalizado dicho periodo de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar en el plazo de quince días a partir de aquel en que finalice el período de pruebas (considerándose que están de acuerdo si transcurre el indicado plazo sin haber manifestado nada en contra), dicho sistema y todo el personal deberá aceptarlo preceptivamente.

En caso de desacuerdo, empresas y representantes de los trabajadores, tratarán de solucionar las diferencias puestas de manifiesto, dentro del plazo de diez días a partir de aquel en que se hubiese notificado, por escrito, el desacuerdo. Si se llegase a una avenencia, quedará implantado el sistema.

Si durante el plazo fijado en el párrafo anterior, no se llegase a ningún tipo de acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria y si persiste sin solución, se acudiría a la autoridad laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas con posibilidad de que intervengan también un técnico designado por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, será de obligado cumplimiento.

Hasta tanto no quede implantado de forma definitiva el sistema de análisis y control, se percibirán las retribuciones fijadas en el presente Convenio.

#### Artículo 14

La revisión de los sistemas de análisis y control de rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales.
- b) Por reforma de los métodos o procedimientos administrativos.
- c) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en error de cálculo o medición.
- d) Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

#### Artículo 15

Por necesidades de la Empresa, la Dirección podrá destinar a cualquiera de los trabajadores, por el tiempo necesario, a la realización de tareas correspondientes a inferior, superior ó distinto grupo profesional. Los trabajadores tendrán derecho a consolidarse en el grupo superior en el supuesto de que desarrollen todas las funciones inherentes al mismo durante ocho meses en un año o trece meses en dos años.

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a un grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la asignada a su grupo y la de aquel cuya función efectivamente realice en tanto dure la misma.

Si las funciones son de grupo inferior, se le mantendrá la retribución.

#### Artículo 16

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se den alguno de los hechos previstos en el artículo catorce de este Convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la Empresa.

#### Artículo 17

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificarán en los grupos profesionales que figuran en la tabla salarial anexa.

La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio, no supondrá para las Empresas la obligación de tenerlos todos mientras los servicios y necesidades no lo requieran.

#### Artículo 18

Las empresas podrán realizar las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que han sido contratados y no por las que pudieran estar capacitados para realizar.

### CAPÍTULO 4

#### *Rendimientos*

#### Artículo 19

Para determinar la actividad o rendimiento normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los siguientes sistemas:

- a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempo, baremos o cualquier otro.
- b) El cociente que resulta de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de una misma categoría y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

- c) El trabajar las 1769 horas efectivas respectivamente para cada uno de los cuatro años de vigencia, con igual actividad que la desarrollada durante igual período del año anterior.

#### Artículo 20

Cuando un trabajador no alcance, por causas imputables al mismo, en un período de cuatro días continuados y diez alternos, en un trimestre, los rendimientos normales, podrá ser sancionado por la Empresa por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, que se medirá comparándolo con el que venía realizando con anterioridad inmediata a la fecha de la disminución o con la actividad que venga realizando otro productor de la misma categoría, trabajos y medios.

#### Artículo 21

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad, al constituir ello el fundamento básico de la competitividad, y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de las empresas afectadas por este Convenio. Para coadyuvar a la consecución de la indicada condición, los trabajadores afectados por el Convenio adquieren el compromiso de aumentar en lo posible el rendimiento normal en un uno por ciento y las empresas el de dentro de sus posibilidades financieras, mejorar y modernizar los medios tecnológicos de que dispongan.

### CAPÍTULO 5

#### *Modalidades de la contratación*

#### Artículo 22

Al amparo de lo establecido en la normativa vigente y sin que ello tenga carácter limitativo, podrán celebrarse, aún cuando se refieran a la actividad normal de la empresa, los siguientes contratos de trabajo:

a) Contrato de duración determinada.- Las empresas podrán suscribir contratos de trabajo por tiempo cierto, expreso o tácito y para obras o servicios determinados. El transcurso del tiempo, la total ejecución de la obra o la realización completa del servicio, determinarán la extinción del contrato.

b) Contrato de trabajo eventual.- Las empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual de una duración de hasta 12 meses en un período de 16 meses.

Los contratos que ya estén celebrados a la fecha de la publicación del presente acuerdo, podrán acogerse a la duración máxima de un año mediante prórroga ó prórrogas.

Si llegado su término no hubiere denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo que resulte de la voluntad de las partes el haberlo concertado con carácter temporal.

c) Contrato de Interinidad.- Será aquel que se convenga para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia, enfermedad o situación análoga y cesarán, sin derecho a indemnización, en la fecha en que se incorpore el titular, sea o no la prevista.

d) Para favorecer el empleo se tenderá a promocionar 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 normas e instrumentos vigentes.

e) Las empresas con mas de 50 trabajadores preservarán el 2% de su plantilla para la inserción laboral y promoción social de las personas con discapacidad.

#### Artículo 23

Asimismo, podrán concertarse los contratos que prevea la normativa vigente en cada momento.

## CAPÍTULO 6

## Artículo 24

Se pacta expresamente la más completa y absoluta igualdad entre el hombre y la mujer, de tal forma que, al igual trabajo y rendimiento se corresponderá igual salario.

## CAPÍTULO 7

## Artículo 25

Las condiciones económicas y sociales previstas en el presente Convenio se entienden establecidas para una jornada laboral de 1769 horas anuales de trabajo efectivo, para cada uno de los años de vigencia 2.008-2.011), tanto en régimen de jornada continua ó intensiva como en régimen de jornada partida. No obstante, aquellas empresas en que se tenga establecida o en el futuro se establezca la modalidad de jornada continua o intensiva, los empleados de las mismas disfrutan de una interrupción o descanso de 15 minutos diarios que no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

## Artículo 26

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. De igual modo, en los descansos, suspensiones ó interrupciones entre jornada se observará la misma regla.

## Artículo 27

Las Empresas acordarán con los representantes sindicales la prolongación de la actividad en la Empresa a los efectos que esta se mantenga activa por más tiempo del aquí pactado. Esta prolongación podrá alcanzar hasta 50 horas anuales con respecto a la establecida en el Convenio. La realización de estas será de carácter voluntario, compensándose con el valor de la hora extra salvo pacto en contrario. Para acogerse a esta cláusula las Empresas que carezcan de representación sindical deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria que resolverá en un plazo no superior a quince días.

En defecto de pacto en esta materia con la representación sindical de los trabajadores, la Dirección de la Empresa, por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, previo aviso con una antelación mínima de 48 horas a dicha representación sindical, podrá flexibilizar o distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, incrementando o reduciendo la inicialmente establecida en más o menos dos horas diarias. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearan ante la Comisión Paritaria del presente convenio, que dictará resolución vinculante para las partes.

El establecimiento de la jornada irregular se sujetará a las siguientes limitaciones:

Se respetará el descanso legal de doce horas entre jornadas.

Se respetará asimismo el descanso semanal establecido.

El periodo de vacaciones y los festivos tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada.

No podrán imponerse a los menores de 18 años jornadas de trabajo de más de ocho horas.

Se respetará también el cómputo anual de horas pactado.

La Dirección de la empresa y la representación sindical

De los trabajadores se reunirán con periodicidad, trimestral, a efectos de contabilizar la jornada ordinaria desarrollada como consecuencia de la aplicación del presente artículo.



#### Artículo 28

En aquellas empresas en que, normalmente, la jornada de trabajo se desarrolle a la intemperie, tales como las de tendidos de líneas eléctricas, las de montaje de estructuras metálicas, etc., la jornada se iniciará y terminará de conformidad a lo dispuesto en el párrafo 1º de la norma nº 5 de la Orden Ministerial de 18-5-73.

Tales empresas proporcionarán y costearán a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Las horas invertidas en espera de comenzar o reanudar el trabajo, cuando la inclemencia del tiempo lo impida, serán abonadas por las empresas en cuestión, a razón del cincuenta por ciento de la retribución correspondiente a la hora sencilla. Si existe la posibilidad de desarrollar la jornada en otro puesto de trabajo, deberá de hacerse así.

En esta clase de empresas, durante los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre, la jornada laboral vendrá determinada por el horario solar y así deberá tenerse en cuenta al distribuir las horas de trabajo efectivo al año.

#### Artículo 29

##### *Permisos y licencias*

a) Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional otorgarán a los mismos, (sin descuento de su retribución), los permisos necesarios para que puedan concurrir a los exámenes en las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula en los estudios de que se trate, de la oportuna convocatoria y, luego de haberse presentado a examen.

Perderán tal derecho y se considerará como ausencia injustificada al trabajo los que no justifiquen las tres circunstancias enumeradas al final del párrafo anterior.

Asimismo, perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellos en las que no se hubieren presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en tres convocatorias consecutivas.

Los permisos que por tal concepto utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les corresponda.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea precisado a realizar un desplazamiento a otra localidad que se encuentre a 100 o más kms. de su domicilio y del centro de trabajo, se ampliará el permiso en dos días naturales más, retribuidos a razón del salario base, antigüedad y plus carencia de incentivos.

c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario (según lo previsto en el apartado K) de este artículo).

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (según lo previsto en el apartado k) de este artículo), con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

e) Un día por traslado de domicilio habitual, retribuido a razón del salario base, antigüedad y plus carencia de incentivos.

f) Igualmente, con derecho a la misma retribución anteriormente señalada, los trabajadores dispondrán de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderá este permiso, en una sola ocasión, al constituirse formalmente en pareja de hecho, es decir, reuniendo los requisitos que establezca la Ley 10/98 de uniones estables de pareja, o la que en cada momento esté vigente.

g) Con derecho a idéntica retribución, los trabajadores dispondrán de un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho con retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (según lo previsto en el apartado k) de este artículo). La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

De mutuo acuerdo entre las partes, se podrá establecer la acumulación a razón de jornadas completas o medias jornadas,

La madre o el padre en caso de que ambos trabajen podrán disfrutar de este permiso indistintamente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 2º a) del artículo 30 de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados c), d), h) y l) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados c), d), h) y l) de este artículo serán resueltas en la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, y en el caso de no haber acuerdo, por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá



a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior k), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

m) Por el tiempo preciso en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta de dicho especialista con el de la jornada laboral, se prescriba esta consulta por el facultativo de medicina general que corresponda al trabajador, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. El permiso retribuido estará limitado a 16 horas anuales por años naturales. Se respetarán las condiciones más beneficiosas individuales reconocidas en las Empresas.

n) Permiso de 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 siete 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.

Los permisos y licencias previstos en el presente artículo, deberán ser utilizados precisamente para la finalidad por la que son reconocidos, de tal modo que, de no realizarse cuando acontezcan las circunstancias previstas en cada uno de los distintos apartados, se perderá el derecho a los mismos y en ningún caso serán susceptibles de sustitución por retribución económica.

Para todos los supuestos contemplados en este artículo, se deberá justificar documentalmente tanto la realidad y el motivo de la ausencia como, en su caso, el tiempo empleado en ella.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/98 de 15 de Julio, de Uniones Estables de Pareja, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

#### Artículo 30

1) El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes razones:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- c) Maternidad de la mujer trabajadora, por un tiempo máximo de dieciséis semanas a las que se adicionarán dos semanas *en caso* de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad.
- d) Ejercicio de cargo público representativo.
- e) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- f) Paternidad del Padre trabajador, por un tiempo máximo de 13 días ininterumpidos o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la Empresa.
- g) Excedencia forzosa.
- h) Las demás causas legal y contractualmente establecidas. La suspensión exonera de las recíprocas obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo.

2º La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

- a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público
- b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
- c) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### Artículo 31

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones, distribuidos en 21 y 9 días, salvo acuerdo de las partes.

La determinación de la fecha y plan de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores y, en caso de no existir estos últimos o de no lograr los acuerdos con ellos, entre empresario y trabajadores de la plantilla, fijando su postura por mayoría simple.

En último término se estará al arbitraje que dicte la Comisión Paritaria. De no emitir el laudo la Comisión Paritaria en el plazo de diez días, la parte tendrá expedita la vía jurisdiccional.

En todo caso, el empresario podrá excluir como período vacacional, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

Siendo las vacaciones un derecho que caduca anualmente y que no puede ser sustituido por compensación económica, los trabajadores que estuvieran de baja por incapacidad temporal durante todo o parte del período de vacaciones, no tendrán ningún derecho a prolongar o disfrutar sus vacaciones por un período igual al de la baja.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionales a las horas trabajadas en el año anterior a la fecha de su disfrute, no computándose a efectos como trabajadas las de ausencias injustificadas o por la suspensión de empleo y sueldo impuesto como sanción y sí computándose como trabajadas las derivadas de I.T. y Accidente de Trabajo.

La retribución percibir durante el período de vacaciones será la que, por tal concepto, se fija en el anexo.

## CAPÍTULO 8 *Retribuciones*

### Artículo 32

Se establecen los siguientes conceptos retributivos e indemnizaciones:

a) Conceptos retributivos salariales:

Salario base.

Plus de sustitución.

Plus de trabajos nocturnos.

Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus no consolidable.

Plus ex categoría.

b) Conceptos indemnizatorios:

Plus kilometraje.

Dietas.

Plus de distancia.

Las remuneraciones de los trabajadores contratados bajo las modalidades de contrato de trabajo en prácticas, aspirantes, aprendizaje o formación, serán equivalentes al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, tal como figura en la tabla anexa y en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Sin perjuicio de lo anterior, para los restantes grupos, los incrementos salariales, para cada año de vigencia del Convenio (2008-2011) será del 2,75 por 100, que se incluye en las tablas que se adjuntan y que tendrán la consideración de salarios mínimos de grupo para cada año de vigencia.

Si el IPC real del año 2008 excede del previsto para el mismo año, el exceso se aplicará, en su caso, en el año 2009, y así sucesivamente de año en año, a tenor de las siguientes directrices:

a) Si aplicando la diferencia prevista en el párrafo anterior al salario mínimo de grupo, quedara dicho salario mínimo por debajo de los aquí pactados, serán tales salarios pactados los que deban aplicarse.

b) No obstante, si al aplicar la diferencia entre el IPC real y el previsto a las tablas en vigor al 31 de Diciembre de cada año, resultase una cantidad superior a las tablas de salarios mínimos de grupo aquí pactadas para el año siguiente, serán tales tablas las que deberán adecuarse a dicha cantidad superior.

c) La diferencia entre el IPC real y el previsto que pueda darse en el año 2011, se aplicará a las tablas del año 2012.

La Empresa deberá respetar, computándose al efecto todos los conceptos retributivos y complementos salariales, el salario anual establecido en las tablas pactadas para cada uno de los grupos profesionales y que, distribuido por meses a título orientativo, se adjunta como Anexo del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo.

### Artículo 33

Se considerará salario del Convenio la remuneración por tiempo efectivamente trabajado.

Se considerará tiempo efectivamente trabajado el de presencia en el puesto de trabajo y dedicado a él.

### Artículo 34

Se mantiene el plus de sustitución, “ad personam”, que comprende las cantidades que se venían abonando en concepto de plus de antigüedad, derogado en el anterior

Convenio, no siendo compensables ni absorbibles y tendrán los aumentos que se pacten en el mismo.

#### Artículo 35

##### *Plus de trabajos nocturnos*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán la retribución correspondiente al salario hora base con más un 25%.

#### Artículo 36

##### *Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos*

Cuando la retribución salarial global no exceda de la fijada en el presente Convenio, al personal que realice trabajos calificados de excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos se le abonará un complemento sobre el salario base/hora del 20 por 100 por durante el período que efectivamente invierta en la realización de tales trabajos, excepto en el supuesto de que su duración sea inferior a una hora diaria en cómputo mensual. Tal complemento será de índole funcional y su percepción dependerá del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado únicamente cuando se realice, por lo que, en ningún caso, tendrá carácter consolidable.

No obstante lo expuesto, se mantendrán intactas y consolidadas las situaciones existentes en la fecha de la firma del presente Convenio, siendo además este artículo de aplicación, única y exclusivamente con efectos a partir de la fecha de la resolución de la Autoridad laboral que, en su caso, haya de resolver sobre la calificación de toxicidad, penosidad o peligrosidad del puesto de trabajo.

El establecimiento de medidas correctoras por parte de la empresa, supondrá la eliminación del complemento.

#### Artículo 37

##### *Horas extraordinarias*

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una de las vías adecuadas para la creación de empleo, en su consecuencia convienen:

- a) Se tenderá a la supresión de las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor: como reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como para evitar riesgo de pérdida de materias primeras, deberán realizarse obligatoriamente y no se tendrán en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas de ochenta al año.
- c) Las horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las necesarias por pedidos extraordinarios, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural debidas a la naturaleza de la actividad de que se trate, como la reparación, fabricación o instalación de elementos productivos y/o maquinaria e instalaciones propias y/o ajenas necesarias para el normal funcionamiento de los mismos deberán realizarse por el personal, si la empresa no estima factible la contratación de nuevo personal.
- d) Asimismo deberán realizarse por el personal de la empresa las horas extraordinarias necesarias para efectuar las descargas en las empresas de tendidos eléctricos.

La dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, el número y su distribución.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias serán retribuidas en la misma cuantía que las ordinarias, y compensadas económicamente, salvo que por pacto entre la Empresa y la repre-

sentación sindical de los trabajadores se establezca su compensación mediante descansos.

e) Si bien la remuneración de las horas extraordinarias, será de igual cuantía que las ordinarias, deberá respetarse la retribución que para las mismas se tenga pactada en cada empresa.

#### Artículo 38

##### *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Gratificación extraordinaria de Julio y Navidad que serán concedidas en proporción al tiempo trabajado no computándose como tal los períodos de incapacidad temporal. Se prorrateará cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. Su importe será el que figura en el anexo.

#### Artículo 39

##### *Plus no consolidable*

Bajo la presente denominación, las Empresas podrán satisfacer a los trabajadores, una cantidad que, en cómputo anual, no rebase la mitad del salario base. Tratándose de un concepto de carácter voluntario y no consolidable, la Empresa decidirá libremente si lo abona o no, así como también a quien o quienes de sus empleados corresponde, su duración en el tiempo y su cuantía dentro del límite fijado.

Dicho plus no podrá absorber o sustituir a cualquier otro tipo de plus o pacto de Empresa existente con anterioridad al Convenio de 1996.

#### Artículo 40

##### *Plus ex categoría*

Aquellos trabajadores a quienes pese al aumento salarial pactado del tres por ciento, si por razón de su reclasificación profesional, les resultase aplicable un salario inferior al importe resultante de tal aumento, percibirán la diferencia a través de un complemento denominado “ex categoría” que experimentará anualmente los aumentos pactados en Convenio y que no será compensable ni absorbible en aquellos supuestos de salarios que se ajusten estrictamente al Convenio, sin perjuicio por tanto de lo establecido en los artículos 5 y 6 del presente Convenio.

#### Artículo 41

##### *Plus kilometraje*

Los trabajadores que, por necesidades de la Empresa, tengan que realizar, con vehículos propios, viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán un plus de 0,23 euros por kilómetro cuando se utilicen vehículos de 12 o más HP y de 0,20 euros cuando los vehículos utilizados sean inferiores a 12 HP.

No obstante lo anterior, los trabajadores y la Empresa podrán, en el seno de esta, pactar individualmente cantidades superiores, si así lo convienen, dentro de los límites de la legislación fiscal vigente.

Estas cantidades se incrementarán anualmente con el porcentaje del 2,75% establecido en el art. 32 del presente Convenio.

#### Artículo 42

##### *Dietas*

Los trabajadores que por necesidades de las Empresas tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

Dieta entera o completa: 21,43 euros.

Media dieta: 8,42 euros.

La empresa podrá sustituir el pago de las dietas satisfaciendo las cuentas del hotel y restaurante.

Tales importes se percibirán con efectos a partir del 1 de Enero de 2008.

Será de aplicación lo establecido en el último párrafo del artículo anterior si en ello convienen las partes.

Estas cantidades se incrementarán anualmente con el porcentaje del 2,75% establecido en el art. 32 del presente Convenio.

#### Artículo 43

##### *Plus de distancia*

Se entiende por plus de distancia la cantidad que debe percibir el trabajador por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo por hallarse el centro laboral u obra en que debe prestarlo más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que conduzca al centro o lugar de trabajo. En la citada distancia se descontarán los dos kilómetros a que hace referencia el párrafo anterior.

Este plus, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tendrá derecho a percibirlos a razón de 0,0124 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros.

Esta cantidad se incrementará anualmente con el porcentaje del 2,75% establecido en el art. 32 del presente Convenio.

La jornada del personal que perciba plus de distancia empezará a contarse en el lugar del trabajo y se terminará en el mismo.

#### Artículo 44

Siendo las retribuciones aquí pactadas una contraprestación al trabajo desarrollado con rendimiento normal, las faltas injustificadas de asistencia y de puntualidad, además de las sanciones disciplinarias que pudieran ser de aplicación, llevarán siempre consigo: la pérdida total de las dichas retribuciones que correspondan al tiempo de inasistencia con más el importe de la Seguridad Social a cargo de la Empresa.

#### Artículo 45

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo; siendo nulo todo pacto en contrario y, por consiguiente, tal pacto, no podrá considerarse como condición más beneficiosa.

#### Artículo 46

##### *Igualdad de remuneración por razón de sexo*

El empresario está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base, complementos salariales de vencimiento superior o no al mes, y así también por otros premios o pluses de indemnización.

También se garantizará la no discriminación y el derecho a una igualdad de trato para aquellos colectivos con especial dificultad en la inserción laboral.

#### Artículo 47

##### *Pago del salario*

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito y ahorro.

### CAPÍTULO 9

#### *Derechos y obligaciones de las empresas*

#### Artículo 48

##### *Facultades de dirección*



Son facultades de la dirección de las empresas, entre otras que les vengan dadas por disposición legal, las siguientes:

- a) Marcar y exigir los rendimientos mínimos o los normales y correctos para cada puesto de trabajo.
- b) Determinar y poner en práctica el método o sistema que se estime adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles o a los normales y correctos.
- c) Fijar el número de máquinas o a la clase de tarea de cada trabajador para la racional utilización de la capacidad productiva de la empresa.
- d) Señalar los índices máximos de desperdicios así como la calidad mínima admisible en los procesos de producción.
- e) Establecer las normas y criterios de movilidad y redistribución del personal de la empresa.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y/o utillaje.
- g) Establecer, modificar o revisar, en su caso, un sistema de incentivos o primas totales o parciales.
- h) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores; las que le son reconocidas en otros preceptos del presente Convenio y las que le vengan dadas por disposiciones legales de cualquier rango.

#### Artículo 49

##### *Obligaciones de las empresas*

Además de las fijadas en otros preceptos del presente Convenio y de las demás que vengan impuestas por normativa legal aplicable, son obligaciones de las Empresas:

- a) Informar a los representantes de los trabajadores con la posible antelación sobre los cambios de carácter general que pudieran establecerse en la organización del trabajo sistema de primas o incentivos.
- b) Informar a los representantes de los trabajadores con la antelación máxima posible, de cualquier situación financiera de la empresa que la pusiese en peligro o la determinase a la suspensión de pagos, quiebra o cualquier otra clase de crisis.
- c) Informar a los representantes del personal de los despidos y sanciones que en la empresa puedan producirse.
- d) Facilitar a los representantes de los trabajadores la información sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, respetando la normativa vigente, en particular, sobre la protección de datos.
- e) Informar trimestralmente al Comité sobre la evolución general económica de la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- f) Dar a conocer a los representantes de los trabajadores los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Informar al Comité de Empresa, trimestralmente, sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- h) Realizar todas las comunicaciones escritas tanto en lengua castellana como en catalana.

#### Artículo 50

Toda decisión de despido deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio, a través de cualquiera de sus miembros.

El receptor de tal comunicación cuidará de convocar a los restantes miembros de la Comisión que, tras los trámites que estime oportunos, emitirá el informe en el plazo de diez días laborales a partir de aquella, que será notificado a las partes, conteniendo las recomendaciones que estime oportunas.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya evacuado el informe, se entenderá que existe desacuerdo en el seno de la Comisión.

Este trámite podrá efectuarse en cualquier momento siempre anterior en diez días a la celebración del correspondiente juicio ante el Juzgado de lo Social.

Su omisión determinará la nulidad del despido, pero su sustanciación en ningún caso suspenderá el plazo de caducidad.

## CAPÍTULO 10

### *De los órganos de representación del personal*

#### Artículo 51

##### *Delegados de personal*

Los delegados de personal libremente elegidos por los trabajadores son los representantes de los mismos y podrán ejercitar ante el Empresario, de forma mancomunada la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de Empresa en el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones representativas, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

#### Artículo 52

##### *Comité de empresa*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Son sus facultades:

a) Las que a su favor se derivan del artículo 51 del presente Convenio.

b) Emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, en las siguientes cuestiones:

1º Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivas o temporales de aquélla.

2º Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3º Implantación o revisión de sistemas de medición o control de trabajo.

4º Planes de formación profesional de la empresa.

5º Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Son sus obligaciones:

a) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

b) Guardar estricto secreto, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, sobre las cuestiones de carácter económico, productivo y comercial de la empresa y sobre todas aquellas que la dirección califique expresamente de carácter reservado.

Especialmente, ningún tipo de documento de la empresa podrá ser utilizado fuera del ámbito estricto de aquélla.

#### Artículo 53

##### *Garantías sindicales y de los representantes de los trabajadores*

a) En cada empresa deberá de existir un tablón de anuncios para que, los representantes de los trabajadores, puedan fijar sus propios anuncios o convocatorias o los anuncios y convocatorias de la Central Sindical a la que pertenezcan dichos representantes, siendo los mismos responsables de su contenido, cuando tal contenido no se limite a cuestiones estrictamente laborales o sindicales.

b) El trabajador elegido para un cargo público o sindical, durante el período de mandato, podrá solicitar la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

c) Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidos de acuerdo con lo que la legislación, en cada momento, establezca.

d) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en razón precisamente del desempeño de su representación.

e) En las empresas de más de cincuenta trabajadores, los representantes legales de los mismos, podrán acordar, por mayoría, la acumulación, mes a mes, de las horas sindicales, en favor de uno o más miembros del Comité y delegados sindicales, correspondientes a su propia candidatura, sin rebasar el máximo legal o convencional.

Acordada la acumulación, para su efectividad, deberá ser comunicada, por escrito, a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de cinco días laborables anteriores al inicio del mes en que haya de ponerse en práctica, especificando con todo detalle las horas y personas (cedentes y cesionarias) afectadas.

En cuanto a los días del mes que se utilizarán, deberán notificarse a la Empresa tan pronto se tenga conocimiento de los mismos, con un mínimo de veinticuatro horas, según la Legislación vigente.

#### Artículo 54

##### *Derecho de reunión*

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

Tal derecho deberá de ejercitarse de la forma y con las siguientes limitaciones y requisitos:

a) La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o de Centro de Trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

b) La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

c) La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a la Asamblea, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

d) No podrán abordarse temas y asuntos que no figuren previamente en el orden del día.

e) La Asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario y su duración no podrá ser superior a las dos horas. Ello será así en todas las empresas, aún en aquellas en que, a la firma del presente Convenio, tuvieran establecido lo contrario.

f) El lugar de la reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten y deberá ser facilitado por el empresario excepto en los siguientes casos:

1º Si no cumplen los requisitos señalados.

2º Si no hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, excepto cuando las reuniones se celebren para informar sobre convenios colectivos que afecten al personal.

3º Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

4º Si la empresa está legalmente cerrada.

## CAPÍTULO 11

### *De los sindicatos*

#### Artículo 55

Las partes firmantes, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo que legalmente corresponda:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al Empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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

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

## CAPÍTULO 12

### *De la estabilidad laboral*

#### Artículo 56

El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá solicitar por escrito a su Empresa que la misma descuenta mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato, a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de ahorro de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la referida cantidad.

Caso de omisión de alguno o algunos de los referidos datos, la Empresa no estará obligada a realizar tal detracción, hasta tanto no se haya subsanado los defectos. Correrán a cargo del trabajador, los gastos que tal gestión ocasione.

#### Artículo 57

Las Centrales Sindicales y la Federación de Empresarios firmantes del presente Convenio, se comprometen a reunirse una vez al trimestre cuando menos y a instancia de la FEMEL, de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras y de MCA-UGT. Dichas reuniones tendrán por objeto el fomentar las buenas relaciones entre las Centrales Sindicales y la Patronal y tratar cualquier tema que afecte directa o indirectamente a sus respectivos afiliados en orden a su condición de sujetos de los dos factores que integran la Empresa.

#### Artículo 58

Siendo un objetivo común de ambas partes, mejorar el nivel de empleo del sector siderometalúrgico, las Empresas podrán imponer la jubilación de sus trabajadores a los 65 años de edad, como mínimo, siempre y cuando tengan la carencia necesaria para causar derecho a la pensión. Si se produjese tal exigencia de jubilación por parte de la Empresa, que habrá de practicarse necesariamente por escrito notificado al trabajador afectado, aquella, en el plazo de quince días contados a partir de la efectividad pacífica de tal medida, deberá sustituir el trabajador cesante por otro, bajo cualquiera de las modalidades de contratación en cada momento vigentes.

### CAPÍTULO 13

#### *Comisión paritaria*

#### Artículo 59

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la interpretación del presente Convenio y para vigilar y garantizar su correcta aplicación. Asimismo se faculta expresamente a la Comisión Paritaria, por delegación de la Comisión Negociadora, para negociar sobre cualesquiera otras materias e incorporarlas en su caso en el presente Convenio, durante la vigencia del mismo, especialmente sobre las cuestiones que se planteen en materia de clasificación profesional (de tal modo que cualquier conflicto, sea individual o colectivo, relativo a la clasificación profesional, deberá someterse a la Comisión Paritaria previamente al ejercicio de cualquier acción), así como para la ampliación del ámbito funcional. El acuerdo que se adopte, en su caso, se integrará de inmediato al texto del Convenio, sin necesidad de ratificación, comunicándose el mismo a la Autoridad Laboral a efectos de su publicación.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro representantes de MCA-UGT, tres de FMC-CCOO y dos de la Federación de Empresarios Metalúrgicos de Lleida "FEMEL". Los vocales podrán ser sustituidos de sus cargos por las Centrales Sindicales y por la Federación de Empresarios Metalúrgicos a que pertenezcan. Podrán asistir asesores por cada una de las partes. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte.

Con la misma composición, se creará otra Comisión de Seguimiento del Convenio para en sucesivas negociaciones y en su caso, modificar si procede, algún punto concreto del mismo.

Serán también funciones de la Comisión Paritaria:

Participar e intervenir en la regulación de los pactos complementarios que se pudiesen producir de tal manera que éstos sean registrados.

Intervenir y resolver los conflictos que de tales pactos complementarios se pudiesen derivar.

Serán las sedes de FEMEL, MCA-UGT y CCOO las que recepcionarán y registrarán los pactos complementarios anteriormente referidos, tanto los que se

produzcan a partir de la entrada en vigor de este Convenio como aquellos que se hayan acordado con anterioridad. A tal fin se dotará de una base de datos única mediante la introducción de los diferentes convenios registrados.

#### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

A fin de no incidir en un aumento de número de personal obrero en situación de paro y coadyuvar, dentro de lo posible, al sostenimiento de aquellas empresas en trance de dificultades graves, las condiciones económicas pactadas en este Convenio no regirán para las empresas cuya cuenta de explotación arroje pérdidas o se hallen en situación de crisis laboral. Para las dichas empresas, seguirán en vigor las mismas condiciones económicas que venían aplicando el 31 de Diciembre de 2007.

Las empresas que se hallen en las indicadas situaciones de pérdidas o crisis laboral y quieran acogerse a esta cláusula, deberán comunicarlo así a la Federación de Empresarios Metalúrgicos de la provincia de Lleida, acompañando los medios de prueba que consideren justificativos de su estado.

La FEMEL, en el plazo de diez días convocará a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, expresando en la convocatoria el motivo de la reunión.

Las Centrales Sindicales podrán, en el tiempo que falta transcurrir hasta la fecha de la reunión, acceder a las alegaciones y pruebas de la empresa afectada y comprobar su veracidad.

Del resultado de la reunión se levantará Acta que será firmada por los asistentes y comunicado el correspondiente acuerdo, que se adoptará por la mayoría simple y secreta de las partes, a la Autoridad Laboral y a la Empresa afectada. En caso de empate, se trasladarán los antecedentes a la Consejería de Trabajo de la Generalidad de la Provincia para que dicte acuerdo dirimente en el plazo de diez días.

La reunión se entenderá válidamente constituida y con capacidad para adoptar acuerdos sea cual fuere el número de Centrales Sindicales asistentes a la misma, siempre y cuando hayan sido debidamente convocadas mediante carta certificada con acuse de recibo. La no asistencia a la reunión no obstante estar debidamente citada, o la negativa a la firma del Acta, se entenderá como que, la Central así actuante acepta la situación de pérdidas o crisis alegada por la Empresa.

No obstante, las Centrales Sindicales, podrán reservar su voto a resultados de comprobar la veracidad de las pruebas aportadas y alegaciones formuladas por las empresas. En este caso, se suspenderá la sesión que se reanudará diez días después en el mismo lugar y hora en que se inició. Si al reanudarse la sesión no asistiera alguna Central Sindical, se entenderá que acepta la situación de pérdidas o de crisis alegada por la empresa.

Si durante la vigencia de este Pacto la empresa a la que se hubiese aceptado su situación de pérdidas o de crisis superase la misma, vendrá en la obligación de aplicar, inmediatamente que tal ocurra, el presente Convenio. Si no comunicase voluntariamente su cambio de situación, a instancias de los representantes de los trabajadores, la Central Sindical a la que pertenezcan convocará a las otras Centrales y a la Federación de Empresarios Metalúrgicos de la Provincia a una reunión. Esta reunión tendrá las mismas formalidades e iguales requisitos que la que en que se acordó aceptar la petición de la empresa, si bien, en este caso, será la Federación de Empresarios Metalúrgicos de Lleida, la que podrá reservar su voto para comprobar la veracidad de las alegaciones de los representantes sindicales.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las Empresas que se hubiesen acogido con anterioridad a la cláusula de descuelgue contemplada en la precedente adicional y, en el corriente año, hubiesen superado la situación que les obligó a acogerse a tal beneficio, incrementarán el salario hora efectivamente trabajada en los términos pactados en el presente Convenio.



## CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Planteamiento. Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y fundamentalmente el art. 18.1 de la Constitución Española.

Concepto. Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición ó requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa – o esté en condiciones de saber—que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo ó a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio. En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita ó explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener ó mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio ó la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento ó actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter ó connotación sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto –entre otras la apertura de expediente contradictorio-.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas ó judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave ó muy grave, según las circunstancias del caso.

#### CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

Los atrasos que por diferencias salariales puedan originarse como consecuencia del presente Convenio, serán liquidados por las Empresas en el plazo máximo de tres meses contados a partir de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

#### CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

a) “Las partes firmantes de este Convenio potenciarán la Asociación para la formación profesional de los metalúrgicos de toda Cataluña”.

b) “Asimismo se ratifica aquí lo acordado en la reunión mantenida el 17 de septiembre de 2.002, conjuntamente con la representación de las patronales de Barcelona, Tarragona y Girona”.

c) “Con la finalidad de examinar, conocer y seguir las situaciones, evolución y tendencias de los sectores metalúrgicos de Cataluña y con el propósito de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas empresariales que se pudiesen presentar, se insta la creación de una entidad *ad hoc* con el nombre de Observatorio Industrial del Metal de Cataluña que tendría reuniones periódicas con orden del día predeterminado”.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio deroga y sustituye el Convenio de 2004-2007.

#### Año 2008

G=Grupo; Gx2=Gratíf.x2; MV=Mensualidad vacaciones; TA=Total Anual

G	Gx2	MV	TA
1 .....	980,26	1.047,79	14.534
2 .....	923,56	980,74	13.616
3 .....	878,46	934,84	12.975
4 .....	845,58	905,57	12.558
5 .....	843,04	897,91	12.461
6 .....	770,96	843,34	11.662
7 .....	720,98	817,67	11.254
8 .....			SMI

#### Año 2009

G=Grupo; Gx2=Gratíf.x2; MV=Mensualidad vacaciones; TA=Total Anual

G	Gx2	MV	TA
1 .....	1.007,20	1.133,05	15.611
2 .....	948,96	1.060,59	14.625
3 .....	902,60	1.010,90	13.936
4 .....	868,80	979,20	13.488

G	Gx2	MV	TA
5 .....	866,18	970,97	13.384
6 .....	792,12	911,73	12.525
7 .....	740,78	883,87	12.088
.....			SMI

## Año 2010

G=Grupo; Gx2=Gratíf.x2; MV=Mensualidad vacaciones; TA=Total Anual

G	Gx2	MV	TA
1 .....	1.034,86	1.218,19	16.688
2 .....	975,02	1.140,33	15.634
3 .....	927,40	1.086,85	14.897
4 .....	892,68	1.052,72	14.418
5 .....	889,98	1.043,92	14.307
6 .....	813,88	980,02	13.388
7 .....	761,12	949,98	12.922
8 .....			SMI

## Año 2011

G=Grupo; Gx2=Gratíf.x2; MV=Mensualidad vacaciones; TA=Total Anual

G	Gx2	MV	TA
1 .....	1.063,30	1.303,20	17.765
2 .....	1.001,84	1.219,86	16.642
3 .....	952,86	1.162,69	15.858
4 .....	917,22	1.126,13	15.348
5 .....	914,44	1.116,76	15.230
6 .....	836,24	1.048,21	14.251
7 .....	782,06	1.015,99	13.756
8 .....			SMI

(08.189.146)