Convenio Colectivo Industrias Siderometalúrgicas de Girona

ÁREA	Girona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	17000305011994	ACTUALIZACIÓN	2023/12/21
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 243 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-siderometalurgicas-de-girona/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Siderometalúrgicas. Última actualización a: 21-12-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 243 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 243, 21-12-2023)

RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025 (codi de conveni núm. 17000305011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025, subscrit, d'una banda, per Metall Girona, l'Associació Professional de Comerç i Reparació de Vehicles i Embarcacions (CORVE) i el Gremi d'Instal·ladors, i de l'altra, per la Federació de la Indústria, Construcció i Agro de UGT de les Comarques Gironines (UGT-FICA), el dia 20 de novembre de 2023, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025 (codi de conveni núm. 17000305011994) al Registre de convenis

col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.

2. Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials

Joan Martí i Bonmatí

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A LES INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA PER ALS ANYS 2023, 2024 I 2025

Capítol 1

Secció primera. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni Col·lectiu negociat per Metall Girona, l'Associació Professional de Comerç i Reparació de Vehicles i Embarcacions (CORVE) i el Gremi d'Instal·ladors i per la Federació de la Indústria, Construcció i Agro de UGT de les Comarques Gironines (UGT-FICA), obliga a totes les indústries dedicades a l'activitat siderometal·lúrgica, tant en el procés de producció com en el de transformació dels seus diversos aspectes, contenint així mateix aquelles Empreses centres o tallers en els que es facin treballs de caràcter auxiliar, directament relacionats amb la siderúrgia o tasques d'instal·lació, muntatge i preparació, inclosos en la esmenada branca. També inclou les Empreses de servei i manteniment relacionades amb automòbils, motos, vehicles industrials, maquinària agrícola, nàutica, fontaneria, electricitat, electrònica, noves tecnologies, telecomunicacions i similars.

També serà d'aplicació, sense perjudici de la seva regularització especial en determinats conceptes per raó de les seves peculiars característiques, a les següents activitats:

Indústries metal·logràfiques i de fabricació d'envasos metàl·lics i pots. Serà d'aplicació exclusiva quan en la fabricació dels envasos s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,5 mil·límetres; A més a més, també serà d'aplicació a la construcció de xarxes transport d'energia elèctrica; mecànica d'òptica de precisió.

Queden excloses les Empreses a les que per raó de les seves característiques especials els sigui d'aplicació una norma o reglamentació específica distinta de la present, així com les dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

Les Empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix, a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, dintre del seu àmbit funcional, es trobin situats a la província de Girona, encara que el domicili social de l'Empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

Article 3. Àmbit personal

Resten compresos dintre de l'àmbit del Conveni totes les persones treballadores que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les Empreses incloses en els àmbits anteriors, sigui quina sigui la categoria professional que exerceixin. Tanmateix restaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les Empreses en qüestió en el moment d'aprovar-se el Conveni, comencin a prestar els seus serveis durant la vigència d'aquest Conveni.

Només queden exclosos de l'àmbit de aplicació d'aquest Conveni el supòsits contemplats en l'article 1.3 del Estatut dels Treballadors.

Secció segona. Clàusules de garantia

Article 4. Vigència

La durada d'aquest Conveni serà de tres anys a partir de l'1 de gener de 2023 i finalitzarà, per tant, el 31 de desembre de 2025. Es podrà prorrogar any rere any, per tàcita reconducció, si no es produís una denúncia d'aquest Conveni. Produirà efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2023.

L'entrada en vigor serà el dia de la seva publicació en el BOPG, un cop registrat.

Article 5. Denúncia i revisió

La denúncia on es proposi la iniciació, revisió o pròrroga haurà de fer-se amb una antelació mínima d'un mes respecte de la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En un termini màxim de dos mesos, des de la presentació de la denúncia, es lliurarà un projecte raonat sobre els motius d'aquesta i els punts a deliberar. Les deliberacions s'iniciaran als tretze dies hàbils de la presentació de l'esmentat projecte raonat.

Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeixi la vigència del Conveni, s'entendrà que aquest queda prorrogat fins finalitzar les negociacions.

Tal con es desenvolupa a l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, si transcorregut un any des de la denuncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, les parts hauran de sotmetre als procediments de mediació regulats en els acords d'àmbit estatal o autonòmic previst en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció tercera. Compensació, Absorció i Garantia Personal

Article 6. Compensacions i Absorció

Les condicions pactades formen un tot indivisible, i per tant no es podrà pretendre l'aplicació d'una o vàries de les seves normes amb oblit de la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Les retribucions establertes compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de l'entrada en vigor del present Conveni, qualsevol que sigui la naturalesa i l'origen de les mateixes, així com les puguin establir-se en el futur per disposicions de caràcter general o convencional d'obligada aplicació, excepte indemnitzacions, «suplidos» i prestacions de la Seguretat Social en règim de pagament delegat, així com respecte dels conceptes no compensables ni absorbibles establerts en aquest Conveni.

En cap cas podran ser absorbits ni compensats els complements salarials de quantitat o qualitat de treball dels articles 26 i 27 del present Conveni, siguin aquests quantitats fixes, irregulars o variables, sempre que siguin homogènies i que corresponguin realment a tals conceptes.

Només podran modificar-se les condicions pactades en aquest Conveni quan les noves, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superin a les d'aquí acordades. En cas contrari, prevaldrà el Conveni en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls i retribucions.

Es respectaran les condicions acordades en els contractes individuals formalitzats a títol personal entre Empresa i persona treballadora vigents a l'entrada en vigor del present Conveni i que, amb caràcter global excedeixin del mateix en conjunt i còmput anual.

Excepcionalment durant l'any 2023 es deixa en suspens la compensació i absorció d'aquest article. Respecte l'any 2024, es deixa en suspens de compensació i absorció de forma extraordinària per a les persones treballadores amb una retribució total anual inferior a 28.000.-€ bruts, considerant tots els conceptes salarials i les pagues extraordinàries.

Secció quarta. Respecte a allò convingut

Article 7. Vinculació a la totalitat

En el cas que els òrgans jurisdiccionals competents, en exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovessin alguns dels pactes del Conveni, aquest restarà sense eficàcia pràctica i s'haurà de reconsiderar la totalitat del seu contingut.

Secció cinquena. Comissió Paritària

Article 8. Interpretació del Conveni

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Article 9. Funcions de la Comissió Paritària

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

a. Interpretació autèntica del Conveni.

b. Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per les parts o en els supòsits previstos concretament en l'articulat d'aquest Conveni.

c. Intervenir, a instàncies d'una de les parts, amb caràcter immediat, en conflictes col·lectius, a l'efecte d'interposar la seva mediació, interpretar allò acordat i oferir arbitratge.

d. Vigilar el compliment d'allò pactat.

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

f. La intervenció en l'aplicació de la clàusula de no vinculació salarial.

g. Facultats d'adaptació o, en el seu cas, modificació del present Conveni Col·lectiu. En aquest supòsit la Comissió Paritària s'haurà de constituir en Comissió Negociadora.

h. Davant el processos d'inaplicació de condicions segons l' establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, en cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'interpretació i seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o, si s'escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

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

La Comissió Paritària es reunirà, amb caràcter ordinari, almenys una vegada al trimestre.

Article 10. Composició

La Comissió Paritària estarà composta per un màxim de vuit membres de les representacions signants del Conveni amb igual nombre d'Empreses i persones treballadores, i també, a més, pels assessors respectius.

Els representants d'Empreses i persones treballadores seran elegits per les respectives representacions. Serà preferible que hagin estat vocals de la Comissió Negociadora.

Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cadascuna de les respectives representacions.

La Comissió Paritària podrà, a més, utilitzar els serveis permanents o ocasionals d'assessors en les matèries que

siguin de la seva competència.

Es designa com a domicili d'aquesta Comissió qualsevol de les seus de les parts signants: Metall Girona, Gran Via Jaume I, 64, 1 – 2, 17001- Girona.

CORVE, C/ Barcelona, 35, entr. A, 17002 – Girona.

Gremi d'Instal·ladors, C/ de Cartellà, 8, 17007 – Girona.

Federació de la Indústria, Construcció i Agro de UGT de les Comarques Gironines (UGT-FICA), C/ de Miquel Blay, 1, 17001 – Girona.

Article 11. Submissió de qüestions a la Comissió

Es donarà coneixement, sempre per escrit, a la Comissió Paritària de qualsevol dubte, discrepància o conflicte que es pogués produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni per a què la Comissió emeti dictamen o actuï en la forma reglamentària prevista, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant la jurisdicció competent.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària hauran de ser resolts per aquesta en un termini màxim de 15 dies naturals, els ordinaris i 3 dies laborables, els extraordinaris. En cas de que no hi hagi acord en la Comissió Paritària, aquesta remetrà acta en la que consti aquesta circumstància, a les parts implicades.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la Comissió Paritària en relació als assumptes plantejats que siguin de la seva competència, les parts podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en cas d'acord entre les parts, arbitratge del TLC.

Capítol 2. Classificació Professional

Article 12. Categories professionals

Norma general

L'estructura d'enquadrament professional del Conveni Col·lectiu per a les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, basada en grups professionals, consta de 8 grups, que es divideixen funcionalment cada un d'ells en tècnics, empleats i operaris; per tant cada persona treballadora ha de ser adscrita a un grup professional, i a una determinada divisió funcional, i se li ha d'assignar el salari de grup establert per al mateix.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrada la persona treballadora només serà possible, si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-ne en qualsevol cas, per part de l'Empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les citades funcions. L'Empresa haurà de comunicar aquesta situació als Representants Legals de les persones treballadores, segons estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti a allò disposat

en el present paràgraf s’estarà a allò que s’estableixi.

L’enquadrament de les persones treballadores en el respectiu grup professional i divisió funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, així com la formació requerida per a cada un d’ells.

D’acord amb la capacitat organitzativa de la Direcció de l’Empresa, aquesta pot fixar la classificació necessària per ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals que aquest requereix

La previsió dels grups professionals que resultin de l’aplicació del Conveni no comporta, per a les Empreses, l’obligació de tenir-los tots.

Respecte a les Empreses que adoptin el sistema de valoració de llocs de treball, es considera que en aquesta valoració està implícit el respecte a les prescripcions que en matèria de classificació professional estableix l’Acord estatal del metall sobre classificació professional.

Els grups professionals seran els indicats en l’annex 2, que inclou la descripció de funcions. Les denominacions citades en cada grup professional són a títol de referència orientativa a fi d’aplicar el sistema de classificació professional.

L’acte de classificació de la persona treballadora en ordre al grup professional es portarà a efecte per la Direcció de l’Empresa, sens perjudici d’allò establert en l’Estatut dels Treballadors.

Capítol 3. Moviment de Personal

Article 13. Ingressos

Els ingressos es consideraran fets a títol de prova, i el seu període variarà segons l’índole de llocs a cobrir, d’acord amb els següents períodes:

a. Personal no qualificat (grups 7 i 8): 15 dies laborables.

b. Tècnics titulats (grups 1, 2 i 3): 6 mesos.

c. La resta del personal (grups 4, 5 i 6): 3 mesos.

Tan sols s’entendrà que la persona treballadora està subjecte a període de prova si així constés expressament per escrit.

Durant el període de prova l’Empresa i la persona treballadora podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense donar lloc a cap reclamació. Una vegada transcorregut el termini referit, la persona treballadora ingressarà en l’Empresa com a fix de plantilla o fins l’expiració del termini convingut en el contracte si aquest és de durada determinada. Se li computarà, amb caràcter general, el temps invertit en la prova.

Article 14. Signatura del contracte

Per a la signatura del contracte de treball, la persona treballadora podrà sol·licitar la presència d'un membre del Comitè d'Empresa o d'un Delegat de personal, que el subscriurà com a testimoni.

Article 15. Ascensos

Per a tot el referent a ascensos, regirà allò que disposen els articles 23 i 24 de l'Estatut dels Treballadors. En el supòsit de discrepància, la persona treballadora podrà sol·licitar una reunió a la Comissió Paritària, prèvia a l'exercici del dret a acudir a altres instàncies.

Article 16. Cessaments: Termini de preavís

El personal que desitgi cessar en el servei de l'Empresa, haurà de donar els següents terminis de preavís:

a. Grups 1, 2 i 3: dos mesos.

b. Grups 4, 5 i 6: un mes.

c. Grups 7 i 8: quinze dies.

L'incompliment dels terminis de preavís ocasionarà una sanció equivalent a l'import del salari dels dies de retard en la comunicació. Aquesta sanció es podrà llevar de les quantitats que l'Empresa hagi d'abonar a la persona treballadora en concepte de quitança.

Article 17. Cessaments: Saldo i Quitança

El document de saldo i quitança es redactarà de tal manera que quedin puntualitzats cadascun dels conceptes que s'abonen. La persona treballadora haurà d'escriure de pròpia mà la llegenda «Saldo i Quitança» i la data. Podrà sol·licitar la presència d'un Delegat de personal o un membre del Comitè d'Empresa, que subscriurà també el document com a testimoni. En cas de no existir l'especificació de conceptes i quantitats, es presumirà la no existència de saldo i quitança, i correspondrà a l'Empresa utilitzar algun altre mitjà de prova per acreditar la seva real existència.

Capítol 4.Contractació

Article 18. Contractes temporals per circumstàncies de la producció

D'acord amb allò que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que la durada màxima dels contractes temporals per circumstàncies de la producció podrà ésser de fins a un any.

Aquest tipus de contracte quan es concerti per una durada inferior a l'any podrà prorrogar-se una única vegada

dintre d’aquest període, d’acord amb les disposicions legals vigents.

El sector metal·lúrgic objecte de regulació, resulta fluctuant en la seva intensitat productiva en funció de les circumstàncies conjunturals i cícliques de l’economia. Cal doncs, emmarcar aquest sector en un ampli concepte d’exigències circumstancials del mercat que comporten transitòries acumulacions de tasques o excessos de comandes.

Aquestes circumstàncies resulten ésser cíclicament constants en el temps i de relativa permanència temporal en els cicles canviants de l’economia. És per això que les parts signants d’aquest Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l’article 15.2) de l’Estatut dels Treballadors, adaptant-lo a les condicions singulars del sector metal·lúrgic.

S’entendrà doncs que concorren les circumstàncies previstes a l’article 15.2 de l’Estatut dels Treballadors que fonamenten la temporalitat d’aquesta contractació per la declaració expressa de les parts en el contracte individual. En conseqüència, caldrà fer una expressa remissió a aquest article en la formalització del contracte individual de treball per tenir per complerts els requisits legals perquè el contracte tingui plena validesa i eficàcia.

Si arribada la seva fi no hi hagués denúncia de cap de les parts, el contracte es considerarà tàcitament prorrogat per temps indefinit.

Article 19. Contracte fix discontinu

1. El contracte per temps indefinit fix discontinu es concertarà per realitzar treballs que tinguin caràcter de fix discontinus, que no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l’activitat de l’Empresa.

2. Les persones treballadores fix discontinus seran cridades segons les necessitats del servei per rigorós ordre d’antiguitat dins dels diferents grups professionals existents a l’Empresa cada cop que aquesta iniciï la seva activitat.

La crida a la persona treballadora s’efectuarà mitjançant carta certificada amb avís de rebuda, per correu electrònic, SMS i/o WhatsApp amb 10 dies laborals d’antelació a l’inici de la prestació del servei. La incompareixença de la persona treballadora a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball.

3. Podran realitzar-se contractes fix discontinus de temps parcial, amb jornades diàries inferiors a la d’una persona treballadora a temps complert.

Article 20. Contracte formatiu

1. Respecte del contracte de formació en alternança i formació per l’obtenció de la pràctica professional s’estarà a allò que disposa la legislació vigent.

2. La retribució del contracte de formació en alternança, d’acord amb l’article 11.2.m) de l’Estatut dels Treballadors, serà, amb independència de l’edat, la que assenyala l’annex d’aquest Conveni pel primer i segon any, corresponent al 85% i 85%, respectivament, del salari fixat per aquest conveni per al seu grup

professional, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució serà inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

3. La retribució del contracte de formació per l'obtenció de la pràctica professional tindrà una duració màxima d'un any, amb la retribució fixada en l'annex d'aquest Conveni per a la formació en alternança, d'acord amb l'article 11.3.i) de l'Estatut dels Treballadors, corresponent al 85% del salari fixat per aquest conveni per al seu grup professional, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució serà inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

Article 21. Contractació per a les persones treballadores discapacitades

Als efectes de donar compliment a allò que disposa novembre la Llei 6/2022, de 31 de març, i les modificacions del RD 3/2023, de 28 de febrer, i per tal de promoure la integració laboral de les persones amb discapacitat, les Empreses que tinguin un número de les persones treballadores fixes superior a 50, contractaran un número de persones treballadores discapacitades no inferior al 2% de la seva plantilla.

Per tal de facilitar el compliment d'allò que es disposa en el paràgraf anterior, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a gestionar davant de les Oficines de treball de la Generalitat que sigui comunicat a les Empreses quan presentin propostes de noves contractacions el llistat de persones treballadores discapacitades de la demarcació territorial corresponent.

S'entendrà convalidada aquesta exigència legal quan les Empreses contractin a Empreses especialitzades a donar feina a persones treballadores discapacitades per a desenvolupar determinades tasques, d'acord amb legislació vigent.

Article 22. Contracte de relleu

En aquelles Empreses en què es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, aquest es podrà realitzar sempre que existeixi mutu acord entre empresa i persona treballadora.

L'esmentat contracte de relleu es regeix, quant a les seves formalitats i requisits pel que disposa l'article 12.6 i 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i la legislació vigent.

Article 23. Ocupació

Creació d'una Comissió per a la formació professional dels metal·lúrgics de Girona, que desenvolupi tasques de formació i l'estudi i posada en pràctica de mesures per afavorir la col·locació en el sector. Tanmateix estudiarà fórmules per integrar els estudiants en treballs en pràctiques.

Article 24. Contractació mitjançant Empreses de Treball Temporal

Els contractes de posada a disposició celebrats amb Empreses de Treball Temporal serviran per a cobrir les

activitats d’acord amb la normativa reglamentaria vigent i d’acord amb el present Conveni. No es podran celebrar contractes de posada a disposició per a substituir a les persones treballadores en vaga.

Capítol 5. Condicions Econòmiques

Secció primera

Article 25. Retribució mínima de Conveni

Es considerarà retribució mínima de Conveni la que figura com a tal a la primera columna de l’annex d’aquest Conveni (salari anual). Aquesta quantitat es distribuirà per dia o mes natural.

Els nivells normals de productivitat es remuneren a través del salari pactat i són exigibles a canvi d’aquest salari, excepte quan no s’aconsegueixin per circumstàncies no imputables a la persona treballadora.

Secció segona

Article 26. Productivitat

1. Les Empreses organitzades segons mètodes racionals de productivitat, i totes aquelles que així s’organitzin en el futur, podran adoptar un règim d’incentius a la producció.

2. Com a activitat s’entén la relació existent entre la producció obtinguda respecte de la producció exigible o per l’obtinguda entre el temps exigible dividit pel temps usat.

3. Es considera activitat mínima exigible o normal els 60 punts Bedaux, 100 centesimals o els seus equivalents en altres sistemes de mesura admesos. Es considera activitat òptima teòrica els 80 punts Bedaux, 133 centesimals o els seus equivalents en altres sistemes.

4. Es considera activitat habitual la que, sense haver-hi variacions de les condicions laborals, s’obtingui de manera habitual i ordinària durant els tres mesos immediatament anteriors, sempre que no resulti inferior a l’activitat exigible o normal.

5. L’Empresa podrà exigir, en cada moment, les activitats mínimes o normals descrites en aquest article.

6. La determinació de l’activitat mínima o normal, és facultat de l’Empresa.

7. La iniciativa d’instauració de sistemes productius o de control de producció, així com d’incentivació al treball, correspon a l’Empresa i pot referir-se a la seva totalitat, a seccions determinades, a centres o llocs de treball o unitats homogènies de treball que no trenquin la unitat del conjunt productiu.

8. En cas de discrepància pel que fa a qüestions de mètodes i temps, les parts es sotmetran obligatòriament a

l’arbitratge del TLC.

Article 27. Primes i Incentius

1. S’entenen per primes i incentius a la producció, la quantitat que en metàl·lic ha de rebre la persona treballadora en funció de la seva activitat individual o col·lectiva.

2. El règim de remuneració amb incentiu és un complement del salari legal o pactat, i només és meritable a partir de l’activitat mínima exigible o normal de 60 punts Bedaux, 100 centesimals o els seus equivalents en altres sistemes.

3. El valor econòmic d’aquest incentiu, per cada punt d’increment sobre l’activitat mínima exigible o normal, per les diferents categories professionals, s’estableix a la respectiva taula salarial de cada any de vigència del Conveni per les categories enunciades, i en els sistemes Bedaux i centesimals per als anys 2023, 2024 i 2025 Es calcularà l’equivalència en cas d’utilitzar altres sistemes.

4. Es garanteix el respecte dels sistemes o bases de càlcul que poguessin tenir amb anterioritat les Empreses i que resultessin més beneficiosos.

Article 28. Qualitat

1. Totes les activitat estan condicionades a que els treballs realitzats estiguin dins de les condicions de qualitat, exigides per escrit o establertes per l’ús.

2. En el cas que el resultat del treball sigui refusat pel control de qualitat, la persona treballadora que el va fer, si és responsable del refús per imprudència o ús incorrecte dels mitjans de treball, haurà d’efectuar la reparació o selecció, essent a la seva costa el temps que hi esmerci, sens perjudici de les altres responsabilitats que li siguin imputables.

Article 29. Gratificacions de Juny i Nadal

Les gratificacions de Juny i Nadal seran semestrals.

A les persones treballadores compreses en l’àmbit d’aquest Conveni, se’ls abonarà el mes de Juny i per Nadal una gratificació de 30 dies de salari incrementada, si fos el cas, amb el plus personal (abans antiguitat). Les esmentades gratificacions s’hauran de fer efectives el dia laborable immediatament anterior al 22 de Juny i al 22 de Desembre respectivament.

La liquidació de l’import de les esmentades gratificacions es realitzarà en quantia proporcional als dies de permanència a l’Empresa en el semestre corresponent.

Es respectaran les condicions més beneficioses que hagin concedit fins ara les Empreses a les seves persones treballadores.

La variació que suposa aquest article, respecte del que disposava el Conveni de l’any 1980, comporta que les

persones treballadores que hagin ingressat abans de l'u de juliol de 1981, quan cessin a l'Empresa, se'ls abonarà quinze dies de salari més antiguitat, a més de la liquidació que els correspongui. Als que hagin ingressat entre l'u de juliol de 1981 i el 31 de desembre de 1981 se'ls abonarà la part proporcional d'aquests quinze dies, a més de la liquidació que els correspongui.

Article 30. Plus Personal (abans Plus d'Antiguitat)

Des de l'u de gener de 1995, aquest concepte no genera més temps d'antiguitat i les quantitats que les persones treballadores venien cobrant a 31.12.1994 per aquest concepte, se'ls hi abonarà com a plus personal, sense que l'esmentat Plus pugui ésser compensable ni absorbible sota cap concepte.

L'abonament de l'esmentat plus s'efectuarà mensualment, i es percebrà també en les vacances anuals reglamentàries i en les pagues extraordinàries de juny i desembre.

Les quantitats que per aquest concepte es cobraven a 1/01/2018 (Acord de la Comissió Paritària el 4/12/2015, publicat al BOP de Girona, número 250, el 30 de desembre de 2015) s'incrementaran segons les quanties establertes a la Disposició Transitòria Tercera d'aquest Conveni.

D'acord amb la reunió de la Comissió Paritària de 7/06/2022, s'inclouran a les taules salarials el plus personal (antic plus antiguitat), amb les actualitzacions salarials derivades del Conveni per als anys 2023-2025.

Article 31. Forma de pagament

Es farà d'acord amb allò que disposa la legislació vigent.

Capítol 6

Article 32. Jornada de treball

1a. La jornada laboral durant els tres anys de vigència del Conveni serà de 1.742 hores anuals de treball, tant en jornada partida com continuada, podent l'Empresa ampliar la seva jornada d'activitat per a què aquesta romangui més temps activa en cadascun dels anys de durada del Conveni, elaborant un quadre horari partint de la següent premissa: es considerarà la jornada de dilluns a divendres exceptuant els catorze festius oficials i els 22 dies laborals de vacances establerts a l'article 34 d'aquest Conveni, i considerant una jornada de 8 hores diàries de treball efectiu. La diferència que pogués resultar entre la jornada pactada en aquest Conveni i el quadre horari elaborat per l'Empresa es compensarà per hores o dies de descans de forma escalonada, de comú acord entre Empresa i persona treballadora, i sempre donant a l'Empresa un preavís d'una setmana, i en el cas que no es compensés per descans s'abonarà aquesta diferència en els terminis que es pactin a cada Empresa.

No obstant al que s'ha exposat en el paràgraf anterior, la jornada anual de cadascun dels anys de durada del

Conveni es podrà ampliar compensant-ho en jornades equivalents, de l'any següent o anterior, traslladant-la d'any. Aquesta possibilitat d'ampliació finalitza amb la vigència del Conveni i per tant la flexibilitat horària haurà de quedar compensada a 31 de desembre de 2025, sense perjudici de la possibilitat d'arribar algun altre tipus acord amb la Representació Legal de les persones treballadores pel que fa a la possibilitat d'ampliació del termini. La diferència entre jornada laboral individual pactada en Conveni i d'Empresa activa servirà per afavorir la contractació, la formació i la millor redistribució de la jornada pactada en Conveni. La diferència entre la jornada laboral individual pactada en Conveni i la d'Empresa activa es gaudirà o compensarà econòmicament en funció de les necessitats productives de cada Empresa.

1b. El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobi en el seu lloc de treball.

1c. El descans del temps de l'entrepà no es considerarà temps efectiu de treball, excepte en les Empreses en que existeixi acord o pacte contrari.

1d. El calendari laboral i l'horari de treball l'elaborarà l'Empresa i es negociarà cada any entre els Representants Legals de les persones treballadores i la Direcció de les Empreses, tan aviat surti publicat el calendari anual de festes. En cas de no arribar a un acord en el termini de 10 dies laborables, ambdues parts es sotmetran a l'arbitratge del TLC.

1e. Quan la situació de les Empreses ho requereixi, es pactarà amb la Representació Legal de les persones treballadores i, en el seu defecte, amb les pròpies persones treballadores, la distribució i el tipus de la jornada (continuada, intensiva o partida), els torns de treball i el règim de descans.

1f. La distribució inicial de la jornada podrà ser irregular tenint en compte raons econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, a fi i efecte d'adaptar el més possible la distribució de la jornada a l'estacionalitat del producte.

1g. L'Empresa argumentarà, a ser possible per escrit, a la Representació Legal de les persones treballadores, els motius pels quals demana la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària.

1h. En qualsevol cas s'hauran de respectar els següents límits:

– Un màxim de 10 hores diàries i 48 a la setmana.

– Un descans diari entre jornades d'almenys 12 hores.

– Un descans setmanal de dos dies, que podrà computar-se per períodes de dos mesos.

– Els dies laborables de les vacances anuals.

Tot això amb el límit de les hores / any pactades en el Conveni.

1i. Les persones treballadores menors de 18 anys no podran realitzar més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent en tot cas el temps dedicat a la formació.

2a. Es podran realitzar jornades que comportin un augment o disminució de la jornada diària de 2 hores, com a màxim, sobre l'horari base acordat, o bé treballar el sisè dia setmanal, ja que la jornada normal és de dilluns a divendres, que no serà mai un diumenge o festiu oficial, durant un màxim de sis setmanes al trimestre, excepte

les Empreses i personal de serveis i manteniment, relacionats amb automòbils, motos, vehicles industrials, maquinària agrícola, nàutica, fontaneria, electricitat i similars, així com el personal i Empreses de manteniment propis i aliens de qualsevol activitat, tallers de conservació i reparació, atenció als clients, que podran ampliar aquest termini màxim de sis setmanes.

2b. En aquests casos, les parts fixaran de comú acord, la jornada de la resta del calendari a fi i efecte de respectar les hores/any fixades.

3a. En els casos de modificació de la jornada establerts en el paràgraf 2a, l'Empresa haurà d'avisar a les persones treballadores afectades amb una antelació mínima de 72 hores, notificant-ho a més als Representants Legals de les persones treballadores.

3b. Quan es vulgui establir qualsevol altre sistema de distribució i flexibilització de la jornada diferent del regulat en aquest article, caldrà l'acord previ amb la Representació Legal de les persones treballadores. En aquelles Empreses on no hi hagi Representació Legal de les persones treballadores intervindrà la Comissió Paritària del Conveni, i sinó s'aconseguís l'acord en aquesta instància es trametrà al TLC que en cas de no arribar a un acord en la seva funció mediadora arbitrarà al respecte.

En cas que l'extinció del contracte es produís per causes alienes a la voluntat de la persona treballadora i existís un còmput d'hores favorable a l'Empresa no es podran descomptar de la corresponent quitança.

4. En els supòsits de desacord entre l'Empresa i els Representants Legals de les persones treballadores, respecte d'allò que estableixen els paràgrafs 1e. i 2b. d'aquest article, en el termini màxim de cinc dies des de l'inici de la negociació, intervindrà la Comissió Paritària del Conveni, la qual haurà de resoldre en el termini màxim de cinc dies. Si no hi ha acord en aquesta negociació, les parts es sotmetran expressament a l'arbitratge del TLC.

5. La distribució irregular de la jornada no afectarà ni a la retribució ni a les cotitzacions de les persones treballadores. Les diferències que en determinats conceptes salarials es puguin produir es regularitzaran en el moment en que es compensi la flexibilitat de jornada establerta a l'apartat 2a. o en el moment del venciment del contracte si aquest finalitzes abans.

6. Es respectarà qualsevol acord que s'hagi produït al sí de les Empreses entre la Direcció d'aquestes i els Representants Legals de les persones treballadores en aquesta matèria.

Article 33. Registre de jornada

1. D'acord amb l'article 34.9 del Estatut dels Treballadors, sempre que les obligacions derivades del mateix es mantinguin vigents, les Empreses afectades per el present Conveni donaran garantia al registre diari de totes les persones treballadores vinculades a la mateixa mitjançant una relació laboral ordinària.

2. El sistema de registre de jornada, la seva organització i documentació, podrà implantar-se a nivell de grup d' Empresa o centre de treball. La implantació del mateix es realitzarà mitjançant negociació col·lectiva, acord d'Empresa o, en el seu defecte, decisió de l'Empresa prèvia consulta amb els Representants Legals de les persones treballadores.

3. En defecte d’acord en relació al sistema del registre de jornada, el mateix serà establert per la Direcció de l’Empresa.

4. En tot cas, el sistema de registre de jornada haurà de:

– Incloure l’horari concret d’inici i final de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici, si existeix, de la flexibilitat horària existent.

– Donar garantia del seu funcionament de manera fiable, invariable i no manipulable.

– Respectar els drets a l’intimidat i a la pròpia imatge de les persones treballadores.

– Permetre les oportunes comprovacions, per part de l’autoritat laboral, els Representants Legals de les persones treballadores, i la persona treballadora que ho sol·liciti, en referència als límits legalment establerts.

– Respectar els mecanismes de distribució de jornada, horaris, descansos i altres pauses de treball existents a l’Empresa.

5. Les Empreses conservaran els registres de jornada durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus Representants Legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

6. El sistema de registre de jornada existent a l’Empresa serà d’obligat compliment per part de les persones treballadores.

Article 34.Vacances

Les vacances seran de 30 dies naturals retribuïts, equivalent a 22 dies laborables si la jornada és de dilluns a divendres o a 26 dies laborables si la jornada és de dilluns a dissabte, 15 dies laborables, si la jornada és de dilluns a divendres o, 18 dies laborals, si la jornada és de dilluns a dissabte, es gaudiran de manera continuada i preferentment en els mesos d’estiu (del 15 de juny al 30 de setembre) excepte nàutica i atenció directa als clients, llevat que per acord entre l’Empresa i els Representants Legals de les persones treballadores es disposés d’una altra manera. Els restants 7 dies laborables o 8 dies laborables, segons el còmput dels dies setmanals treballats, de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte, es gaudiran en el temps acordat entre l’Empresa i les persones treballadores i començaran sempre en dia laborable.

Les vacances s’abonaran sobre els salaris reals acumulats per les persones treballadores, és a dir, tots els conceptes salarials inclosos a la nòmina. Es respectaran les condicions més beneficioses que les Empreses hagin vingut concedint fins avui a les seves persones treballadores.

Article 35. Recuperació de festes

La recuperació podrà fer-se, bé de la forma prevista per la Llei, bé en còmput anual i recuperació diària, fins actualitzar el número d’hores a composar.

Article 36. Aturades improductives

Quan per causes alienes a la voluntat de l'Empresa es produeixi una impossibilitat de treballar, les persones treballadores i la Direcció de l'Empresa acordaran la forma i manera de recuperar el temps perdut per aquest motiu, de conformitat amb les disposicions legals, i sempre que no s'exigeixi la presència de la persona treballadora en el lloc de treball. En aquest darrer cas s'abonarà el 100% del salari tal com si s'estigués treballant.

Article 37. Dietes

Les persones treballadores que per necessitats de l'Empresa i seguint les instruccions d'aquesta hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents en les que radiqui l'Empresa o taller percebran una compensació l'import de la qual ve detallada a les respectives taules salarials de cadascun dels anys de vigència del Conveni.

Els dies de sortida meritaran idèntica dieta i els d'arribada quedaran reduïdes a la meitat quan l'interessat pernocti en el seu domicili, llevat que hagi d'efectuar fora els dos àpats principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que la persona treballadora només hagi de realitzar fora del lloc habitual l'àpat del migdia, percebrà mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada seran sempre a compte de l'Empresa.

Si per circumstàncies especials, les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per l'Empresa, previ coneixement de les mateixes i posterior justificació per les persones treballadores.

No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es portin a terme en locals pertanyents a la mateixa indústria, en els quals no es prestin serveis habituals, si no estan situats a distància que excedeixi de tres quilòmetres de la localitat on es troba enclavada la indústria. En el supòsit que excedeixi d'aquesta distància, no es meritaran dietes quan la localitat en la qual es presti eventualment el treball resulti ser la residència de la persona treballadora, sempre que independentment d'aquesta circumstància no se li ocasioni un perjudici econòmic.

En els casos en els quals els treballs es realitzin en locals que no siguin habituals, l'Empresa ha d'abonar sempre les despeses de locomoció o proporcionar els mitjans adequats d'aquest desplaçament.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, entenent com a tals els de durada igual o superior a tres mesos, podrà reduir-se en un 33 per 100 l'import de les dietes.

Les quantitats esmentades seran d'aplicació, també, a les Empreses d'estesa de línies elèctriques. Les persones treballadores que, per raó del seu treball, fossin desplaçats i que, de comú acord amb l'Empresa, utilitzin vehicle propi, percebran, per quilòmetre recorregut, la quantitat de 0,30€ durant tota la vigència del Conveni, amb efectes a partir de la data de publicació del Conveni.

Article 38. Treball a distància

1. El treball a distància i el teletreball es regularà per la legislació vigent en cada moment, que actualment es conforma per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància (LTD), així com per les disposicions d'aquest Conveni.

2. De conformitat amb el que disposa la citada Llei, el treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i l'Empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància en els termes que determini la legislació vigent.

3. Només es considerarà treball a distància el realitzat al domicili de la persona treballadora o al lloc escollit per la mateixa, durant tota la seva jornada o part d' ella amb caràcter regular, quedant per tant exclosa de tal consideració la prestació de serveis a llocs ubicats fora de les dependències de l'Empresa com a conseqüència de l' activitat realitzada (per exemple, activitats en instal·lacions de clients o proveïdors, desplaçaments que tinguin consideració de jornada efectiva, etc.).

4. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat a l'acord individual de treball a distància serà necessari l'acord exprés d'Empresa i persona treballadora.

5. Quan el treball a distància no formi part de la descripció inicial del lloc de treball serà reversible, tant per l'Empresa com per la persona treballadora, mitjançant un preavís de 15 dies naturals, excepte pacte entre les parts o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció comunicades per escrit.

Tot i això, als acords col·lectius que es puguin subscriure sobre aquesta matèria, podran contemplar la necessitat de mutu acord entre les parts per la reversibilitat d'aquesta situació, quan el treball a distància formi o no part de la descripció inicial del lloc de treball. En absència de Representants Legals de les persones treballadores no serà exigible l'acord col·lectiu previ perquè es pugui acordar aquesta qüestió.

6. Les parts signants d'aquest Conveni consideren que, donada l'heterogeneïtat d'activitats del sector, els instruments adequats per a la regulació del treball a distància són els acords individuals o col·lectius que es puguin observar entre la persona treballadora i l'Empresa. D'aquesta manera, serà preeminent el contingut de l'acord signat respecte de la regulació d'aquest Conveni, incloent la dotació de mitjans, equips i eines i de la compensació econòmica, regulat en els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021.

En relació a la compensació econòmica, en cas de que l'acord individual o col·lectiu no ho reguli, la quantitat a abonar serà de 25.-€ mensuals bruts en concepte de «compensació treball a distància». Aquesta quantitat està referida a persones treballadores a jornada complerta i que desenvolupin el 100% de la seva jornada de treball en règim de treball a distància, per conseqüència en situacions de treball a temps parcials i/o percentatges inferiors, s' abonarà la part proporcional que correspongui.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa a la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament del treball a distància (subministres energètics, aigua, connexions a internet, utilització d' espais o mobiliari, etc.), i únicament s'abonarà a les persones que prestin serveis en aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat a les definicions legals vigents en cada moment (actualment els articles 1 i 2 de la Llei 10/2021).

Pel que fa a la dotació de mitjans, equips i eines, aquesta haurà de produir-se en els termes de la legislació vigent i segons el que disposin els acords individuals o col·lectius als que s'ha fet referència anteriorment.

7. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de les persones treballadores de l'Empresa i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat a les eleccions per la Representació Legal de les persones treballadores.

Article 39. Desconnexió digital

1. Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital, d'acord amb l'article 20.bis de l'Estatut dels Treballadors i l'article 88 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar. Les modalitats de l'exercici d'aquest dret atendran a la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciant el dret a la conciliació de l'activitat laboral i de la vida personal i familiar.

2. La persona treballadora, durant el temps de treball legal o convencionalment establert, no podrà fer ús de mitjans digitals per a ús propi.

Capítol 7

Article 40. Roba de treball

Es proveirà a totes les persones treballadores de roba de treball adequada.

Es proveirà de roba i calçat impermeable al personal que hagi de realitzar tasques continuades a la intempèrie en règim de pluges freqüents, així com aquells que hagin de treballar en llocs notablement embassats o fangosos.

En aquelles tasques que es requereixi un contacte amb àcids se'ls dotarà de roba de llana adequada.

La roba i calçat proporcionats per l'Empresa únicament podran ser utilitzats en el lloc de treball i mentre aquest es desenvolupi.

Article 41. Plus per treballs excepcionalment penosos, perillosos o tòxics

D'acord amb la normativa reguladora de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes complementàries en aquesta matèria en primer lloc i de forma prioritària sempre s'esgotarà l'adopció de totes les mesures de protecció individual i/o col·lectives necessàries per evitar el risc en treballs tòxics, penosos i/o perillosos.

Únicament quan, tot i haver-se implantat totes les mesures individuals i/o col·lectives possibles, sigui tècnicament impossible d'evitar la penositat, toxicitat i/o perillositat procedirà la percepció d'aquest plus en els

imports i les condicions establertes en aquest article.

L'excepcional penositat, toxicitat o perillositat de les tasques quedarà normalment compresa en la valoració dels llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en d'altres conceptes salarials s'abonarà l'import únic i igual per a totes les categories que determina aquest article. Aquesta bonificació es reduirà a la meitat si es realitza el treball excepcionalment tòxic, penós o perillós durant un període superior a una hora i que no excedeixi de mitja jornada.

En aquells supòsits en els que molt singularment concorri de manera manifesta més d'una circumstància s'abonaran d'acord amb els imports que es determinen en aquest article.

Si per millora de les instal·lacions o procediments la Direcció de l'Empresa considerés que han desaparegut les condicions de penositat, toxicitat o perillositat procedirà a comunicar tal circumstància a la Representació Legal de les persones treballadores i a les persones treballadores afectades, deixant, en conseqüència d'abonar l'import esmentat. En el cas de discrepància sobre l'eventual desaparició del risc i el conseqüent dret a percebre els corresponents plusos, totes dues parts es sotmetran expressament al tràmit d'arbitratge obligatori i vinculant davant el TLC.

L'import de les quanties i segons les circumstàncies que es donin són els que es detallen a les respectives taules salarials de cadascun dels anys de vigència del Conveni.

Aquelles persones treballadores que percebin un valor superior al del present Conveni per tals conceptes els hi serà respectat.

Article 42. Plus de nocturnitat

Aquelles persones treballadores que treballin entre les 22 hores i les 6 hores del següent dia percebran en concepte de complement salarial de lloc de treball un 25% dels conceptes fixos assimilables al salari mensual corresponent al seu nivell professional en funció de les hores realment treballades dintre d'aquest horari.

Article 43. Hores extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir, al mínim indispensable, les hores extraordinàries amb subjecció als següents criteris:

1. Hores extraordinàries habituals: Supressió.

2. Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: Realització.

3. Hores extraordinàries necessàries per a comandes o períodes punta de producció, absències, imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat què es tracti: Manteniment, sempre que no tingui cabuda la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

La Direcció de l'Empresa informarà mensualment al Comitè d'Empresa, als Delegats de personal i Delegats

sindicals, sobre el número d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si fos el cas, la distribució per seccions. Tanmateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris assenyalats en aquest article, l'Empresa i els Representants Legals de les persones treballadores determinaran el caràcter i naturalesa de les hores extraordinàries.

L'incompliment dels límits màxims de realització d'hores extraordinàries previstes a l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors (80 a l'any) serà considerat falta greu als efectes d'allò establert en RDL 5/2000, Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Orde Social.

En funció de l'objectiu d'ocupació abans esmentat i de les experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants d'aquest Conveni consideren positiu assenyalar la possibilitat de compensar les hores extraordinàries estructurals per un temps equivalent de descans en lloc de ser retribuïdes monetàriament. El seu valor serà com a mínim l'equivalent al valor de l'hora ordinària més els plusos inherents al lloc de treball i a cada Empresa es negociarà la seva compensació per una hora de descans o el seu pagament.

Article 44. Valor hora descompte

Per a les hores que no hagin de remunerar-se d'acord amb el Conveni o amb d'altra legislació general, les Empreses podran descomptar a la persona treballadora la quantitat que es reflecteix en la columna quarta de l'annex.

Capítol 8

Article 45. Complement per Incapacitat Temporal

Quan la persona treballadora es trobi en situació d'Incapacitat Temporal a conseqüència d'un accident de treball, excloent-hi expressament els succeïts «in itinere», les Empreses complementaran la prestació derivada de tal contingència fins el 100% del salari i des del primer dia, quan a conseqüència d'aquest accident s'hagi produït hospitalització d'una durada no inferior a tres dies.

El complement per Incapacitat Temporal s'extingirà en el moment de finalització de la relació laboral, per qualsevol causa.

Article 46. Indemnització per Incapacitat Permanent Absoluta o mort derivada d'accident de treball.

Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'incapacitat permanent en el grau d'absoluta per a tota professió o ofici, l'Empresa abonarà a la persona treballadora la quantitat de vint-i-cinc mil euros (25.000.-€), a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de vint-i-cinc mil euros (25.000.-€). Tindran dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona

accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.

Les Empreses que en l'actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom de les seves persones treballadores, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les Empreses podran complir aquesta obligació subscrivint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'Empresa.

Capítol 9. Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Article 47. Igualtat de remuneració per motiu de sexe

En matèria salarial es dona per reproduït l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, que estableix les condicions del principi d'igualtat de remuneració per raó de sexe i assenyala que es refereix tant a la retribució directa com indirecta, salarial i extrasalarial, així com l'article 3 del RDL 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes o aquelles normes que substitueixin les anteriors.

Article 48. Plans d'igualtat

En relació als plans d'igualtats s'estarà als termes previstos legalment, actualment el RDL 901/2020.

Capítol 10. Codi de conducta laboral

Article 49. Principis Generals

1. El present Acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'Empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de persones treballadores i Empreses.

2. La Direcció de l'Empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables de les persones treballadores que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

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

3. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar.

4. L'Empresa donarà compte als Representants Legals de les persones treballadores i, en el seu cas, a la representació sindical quan afecti als seus afiliats, i l'Empresa tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota

sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

5. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.

En el cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció

6. Les sancions sempre podran ser impugnades per la persona treballadora davant la jurisdicció competent, dins del termini de 20 dies hàbils següents a la seva imposició, d'acord amb la legislació vigent.

7. En el cas d'assetjament i abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, es seguirà el procediment previst a l'article 74 del present Conveni.

Article 50. Graduació de les faltes.

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Article 51. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

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

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

c. No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dintre de les 24 hores següents, la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.

d. L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.

e. Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que en fos responsable.

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

g. Discutir de forma inapropiada amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

h. No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'Empresa.

i. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família de la persona treballadora que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixin perjudicis a l'Empresa.

j. Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior, orgànica o jeràrquicament, en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les

persones o les coses.

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

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

m. Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.

n. L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui comportar algun risc, tot i que sigui lleu, per a un mateix, la resta de plantilla o terceres persones.

Article 52. Faltes Greus

Es consideraran faltes greus les següents:

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

b. La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, durant el període d'un mes. Serà suficient una única falta al treball quan aquesta afectés al relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.

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

d. La utilització de mitjans informàtics propietat de l'Empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps destinat a aquesta utilització pugui inferir-se una deixadesa o abandonament de funcions inherents al treball. Les Empreses establiran mitjançant negociació amb els representants legals de les persones treballadores, un protocol d'utilització dels citats mitjans informàtics.

e. L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un breu temps, si com a conseqüència es produeix un perjudici a l'Empresa i/o a la plantilla.

f. La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'Empresa.

g. Suplantar a una altra persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada o sortida del treball.

h. La desobediència a les instruccions de les persones de qui depengui orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuen aquells casos en el que impliqui per la persona que la rep un risc per la vida o la salut, o bé, sigui degut a un abús d'autoritat.

i. La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que no se'n derivi un perjudici grau per l'Empresa o comportés un risc d'accident per les persones.

j. La realització sense previ consentiment de l'Empresa de treballs particulars durant la jornada de treball, així com la utilització per a finalitats pròpies o alienes dels útils, eines, maquinaria o vehicles de l'Empresa, inclús fora de la jornada de treball.

k. La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat), encara que sigui de diferent

naturalesa, dins d’un trimestre, sempre que s’hagi sancionat.

l. Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

m. L’embriaguesa o l’estat derivat del consum de drogues encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.

n. L’incompliment de les obligacions previstes en l’article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment originés risc i danys greus per la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 53. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a. La impuntualitat no justificada, en l’entrada o sortida del treball, en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé més de vint en un any.

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

c. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de feina com a l’Empresa o a qualsevol altra persona dintre de les dependències de l’Empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.

d. La simulació de malaltia o accident. S’entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa la persona treballadora per qualsevol de les causes senyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per a prolongar la baixa per accident o malaltia.

e. L’abandonament del servei o lloc de treball, així com el lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s’ocasiona un greu perjudici a l’Empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d’accident.

f. La realització d’activitats que impliquin competència deslleial a l’Empresa.

g. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

h. Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l’Empresa, en el centre de treball.

i. La violació de secrets d’obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l’Empresa, degudament advertida, revelant-los a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pugui ocasionar perjudicis greus a l’Empresa.

j. La negligència, o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que se’n derivi perjudici greu per l’Empresa o comporti accident per a les persones.

k. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el

període de dos mesos i s’hagi sancionat.

l. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànica i/o jeràrquicament en l’exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per a l’Empresa, o per la resta de la plantilla, tret d’aquells casos en el que impliqui un risc per la vida o la salut de la persona, o bé, sigui degut a un abús d’autoritat.

m. Assetjament sexual: constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d’una persona, amb el propòsit o efecte d’atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part de companys/es o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concorrin.

n. Assetjament moral: s’entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzar de forma intencionada, sistemàtica i perllongada en el temps en el sí d’una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la que s’intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència al lloc de treball, afectant negativament a l’entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys/es o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concorrin.

o. L’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal qualsevol conducta realitzada en funció d’alguna d’aquestes causes de discriminació, amb objecte o conseqüència d’atemptat contra la dignitat d’una persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregant.

p. L’incompliment de les obligacions previstes a l’article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que d’aquest incompliment es derivi un accident laboral greu per sí mateix, per als seus companys/es o terceres persones.

q. L’abús d’autoritat: tindrà tal consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de comandament o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada dels preceptes legals, i amb perjudici per a la persona treballadors.

Article 54. Sancions

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

a. Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

b. Per faltes greus:

– Amonestació per escrit.

– Suspensió de feina i sou de dos a vint dies.

c. Per faltes molt greus:

– Amonestació per escrit.

– Suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies.

Article 55. Prescripció

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

– Faltes lleus: deu dies.

– Faltes greus: vint dies.

– Faltes molt greus: seixanta dies.

La prescripció de les faltes senyalades començarà a comptar a partir de la data en què l'Empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol 11

Article 56. Revisió salarial

Els increments salarials pactats durant la vigència del Conveni són els següents:

Any 2023: les taules i annexes salarials vigents a dia 1 de gener de 2023 s'incrementaran en un 4,0% amb efectes d'1 de gener de 2023.

Any 2024: les taules i annexes salarials vigents a dia 31 de desembre de 2023 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener de 2024.

Any 2025: les taules i annexes salarials vigents a dia 31 de desembre de 2024 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener de 2025.

Article 57. Garantia salarial

Si es constatés per part de l'INE (Institut Nacional d'Estadística) que a 31 de desembre de 2025, la inflació acumulada dels anys 2023, 2024 i 2025fos superior al 9,0% pel conjunt dels tres anys, s'efectuarà una revisió tècnica de les taules del 2025, sense efectes retroactius i aplicable a partir d'1 de gener de 2026, consistent a aplicar a les esmentades taules la diferència entre el 9,0% i l'excés de la xifra resultant segons l'INE del període, amb un màxim del 1,5%.

Capítol 12. Llicències i excedències

Article 58. Excedències

Per tenir cura de cada fill/a les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència que no serà superior a tres anys i començarà a comptar des que finalitzi la baixa de maternitat o de progenitor diferent a la mare biològica. Els successius fills/es donen dret a un nou període d'excedència de tres anys que, en el seu cas, posarà fi al que s'estigui gaudint. Si treballen tots dos progenitors només un d'ells podrà exercir el dret.

Igualment, en el supòsit de fills/es o familiars a càrrec, fins el segon grau de consanguinitat, que es trobin incapacitats per malaltia greu o disminució física o psíquica es podrà obtenir una excedència per un període no superior a tres anys.

En ambdós supòsits, l'excedència tindrà la consideració «d'excedència forçosa» a tots els efectes, durant el primer any, i en funció d'això tindran garantida durant el temps que duri l'excedència, la reserva del seu lloc de treball, car sols podrà ésser cobert de manera interina mitjançant contractació externa o suplència interna.

Per altres motius de caràcter personal, sempre que es tingui una antiguitat d'un any, es tindrà dret a l'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

En aquests supòsits es tindrà dret a la reincorporació en el mateix lloc de treball si estigués vacant o en una altra vacant d'igual o similar categoria o grup professional. En el cas de no existir vacant en la seva categoria o nivell professional però sí existís en una categoria o nivell professional inferior o grup funcional diferent, l'Empresa donarà opció a ocupar aquesta plaça de manera provisional fins que surti una vacant de la mateixa categoria o nivell professional. Si no existeix cap vacant apta, la reincorporació quedarà en suspens fins que es produeixi.

Es considerarà que existeixen places susceptibles de servir al reingrés d'una persona en excedència sempre que hi hagin contractes temporals d'igual o similar categoria o nivell professional considerant-se vacants a la data d'expiració del contracte temporal.

La petició d'excedència, sigui voluntària o forçosa, serà formulada per escrit i presentada a l'Empresa amb un mes d'antelació com a mínim a la data en que se sol·liciti començar-la i l'Empresa donarà rebut de presentació.

La concessió de l'excedència per part de l'Empresa es farà en comunicació escrita.

Article 59. Llicències

La persona treballadora previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret de remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

Matrimoni	15 dies naturals que no podran ser absorbits si coincideix amb el període de vacances
Accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent a les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi de la cura efectiva.	5 dies laborables. El fet causant que dona dret a la llicència es considerarà a partir del moment de tenir-ne coneixement sempre i quan no s'hagi arribat a treballar mitja jornada. Si aquesta última se supera, començarà l'endemà. El gaudi dels 5 dies laborables de llicència per hospitalització o intervenció quirúrgica de parents es podrà fer efectiu mentre duri la hospitalització o el repòs domiciliari. En el cas de persona convivent, la persona treballadora haurà d'acreditar aquesta condició amb l'aportació del document de padró municipal.
Mort del cònjuge, parella de fet o parents fins el primer grau de consanguinitat o afinitat.	4 dies laborables. El fet causant que dona dret a la llicència es considerarà a partir del moment de tenir-ne coneixement sempre i quan no s'hagi arribat a treballar mitja jornada. Si aquesta última se supera, començarà l'endemà.
Mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.	2 dies laborables, quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament per aquests fets a una distància superior a 150 km, el termini serà de 4 dies laborables. El fet causant que dona dret a la llicència es considerarà a partir del moment de tenir-ne coneixement sempre i quan no s'hagi arribat a treballar mitja jornada. Si aquesta última se supera, començarà l'endemà. El gaudi dels dies de llicència per hospitalització de parents

	es podrà fer efectiu mentre duri la hospitalització.
Per trasllat del domicili habitual	1 dia.
Visita especialista seguretat social	El temps que calgui en els casos d'assistència a consulta metge d'especialistes de la Seguretat Social quan coincidint l'horari de consulta amb l'horari de treball s'ordeni aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar prèviament la persona treballadora a l'Empresa el volant justificatiu de la referida prescripció metge
Visita metge (resta casos)	16 hores l'any. Pel que fa a aquest límit de 16 hores l'any s'hi podran comptar fins a 8 hores anuals per acompanyar al metge a fills o filles menors de 18 anys o discapacitats/ades que convisquin amb la persona treballadora, havent de presentar la persona treballadora a l'Empresa el volant justificatiu de la referida visita mèdica, en el moment de la reincorporació.
Deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.	Temps indispensable
Funcions sindicals o de representació del personal	Temps indispensable
Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin que realitzar dins la jornada de treball.	Temps indispensable
Causa de força major	4 dies l'any. Per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la presència immediata i urgent, sempre que persisteixi aquesta circumstància. La persona treballadora haurà de presentar la documentació o acreditació que justifiqui la causa de força major. Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per aquesta causa, equivalents als 4 dies a l'any.
Permís progenitor diferent a la mare treballadora	En cas de naixement d'un fill/a, per adopció o acolliment, la persona treballadora no beneficiària de la prestació de maternitat tindrà dret a la suspensió del contracte durant 16 setmanes ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en una setmana més per cada fill/a a partir del/la segon/a.

Lactància	Les persones treballadores, per lactància per un fill/a menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència de treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. Així mateix tindran dret a substituir aquesta hora d'absència per una reducció de mitja hora a la seva jornada normal amb la mateixa finalitat o bé acumular-ho en jornades completes. En aquest últim cas el número de jornades que es gaudirà per la total acumulació serà de 14 dies de treball. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per ambdós progenitors en el cas que els dos treballin.
Acumulació lactància	14 dies laborables.

A les parelles de fet se'ls reconeixeran els mateixos drets, permisos i llicències retribuïts que als cònjuges, sempre i quan constin degudament inscrites en el corresponent Registre o, en el seu defecte, amb document públic o oficial que ho acrediti, amb independència de la seva orientació i/o diversitat sexual.

La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de aplicació de l'horari flexible o d'altres maneres d'ordenació del temps de treball que s'utilitza a l'Empresa.

En els supòsits de llicències per matrimoni, naixement i mort d'un familiar quan el fet causant succeeixi un dia no laborable, s'iniciarà la llicència el primer dia laborable següent.

Article 60. Llicències sense retribuir

1. Les persones treballadores disposaran de 20 hores anuals sense retribució per assumptes propis preavisant amb 7 dies d'anticipació, sense que es puguin unir a dies de vacances o «ponts» i sempre que es garanteixi el normal desenvolupament de l'activitat productiva. En aquests casos, la persona treballadora continuarà mantenint-se en situació d'alta a la Seguretat Social, sense que suposi una reducció de la jornada anual convencionalment establerta.

Aquesta llicència només es podrà gaudir en períodes mínims de 4 hores. En el cas de que la persona treballadora vulgui gaudir d'un període inferior caldrà un pacte amb l'Empresa.

En cas extraordinari, degudament acreditat, es podran concedir llicències pel temps que sigui necessari sense percepció d'havers amb descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

2. Les persones treballadores disposaran d'un dia de permís sense retribució per assumptes propis, addicional a les hores regulades a l'apartat anterior, preavisant amb 7 dies d'anticipació, sense que es puguin unir a dies de vacances o «ponts» i sempre que es garanteixi el normal desenvolupament de l'activitat productiva. En aquests casos, la persona treballadora continuarà mantenint-se en situació d'alta a la Seguretat Social, i sense que suposi una reducció de la jornada anual convencionalment establerta.

3. Les persones treballadores i amb fills menors de 12 anys, familiars malalts fins el segon grau de

consanguinitat, o que cursin estudis acadèmics, tindran dret a:

a. Una reducció de la jornada laboral diària o setmanal de fins un màxim del 50%, amb un descompte salarial proporcional a la reducció de jornada obtinguda. Aquests períodes de llicència tindran una durada mínima de tres mesos i podran ésser prorrogables per períodes d'igual durada.

b. adaptar la seva jornada ordinària de treball i/o escollir qualsevol dels horaris de treball existents a l'Empresa, facin o no ús del dret de reducció de jornada.

Capítol 13

Article 61. Gestació

Les persones treballadores en estat de gestació no podran realitzar treballs penosos, tòxics o perillosos i es traslladaran a un altre lloc de treball.

Article 62. Revisió Mèdica

Regirà el disposat a la legislació vigent.

Capítol 14

Article 63. Bilingüisme

Tots els anuncis o avisos de les Empreses hauran de redactar-se en català i castellà.

Capítol 15

Article 64. Foment de l'ocupació

Amb l'objecte de fomentar l'ocupació i millorar-ne la qualitat mitjançant la contractació indefinida, s'estableix que aquelles persones treballadores que ingressin per primera vegada en el sector caldrà que estiguin enquadrades en el grup immediatament anterior per accedir a un determinat grup, d'acord amb els següents termes:

Grup 7: 0

Grup 6 i 5: 18 mesos, amb titulació igual o inferior a FP1

12 mesos, amb titulació igual o superior a FP2

Grups 4, 3, 2 i 1: 24 mesos

Les persones treballadores que hagin estat contractades acollint-se a la previsió continguda en aquest article, adquiriran la condició de fixos de plantilla de forma automàtica al finalitzar el període de sis mesos des de la data d'inici del treball, independentment del tipus de contracte temporal inicialment signat.

En cas de rescissió unilateral del contracte per part de l'Empresa un cop superat el període de prova i dintre del termini dels sis primers mesos, se li abonarà a la persona treballadora la diferència salarial que resulti entre els dos grups professionals.

És condició necessària que en els contractes individuals que s'acullin a aquest article s'hi inclogui una referència expressa al mateix amb sotmetiment a les condicions específiques i segons els terminis establerts en es paràgrafs anteriors.

A més a més, en compliment de l'objectiu d'aquesta clàusula i per possibilitar també la incorporació al sector de nous col·lectius, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a prendre les mesures adients per facilitar de mutu acord els contractes de relleu i la jubilació parcial en les condicions que estableixin les disposicions legals vigents, així com els contractes a temps parcial.

Article 65. Jubilació obligatòria

1. L'Empresa podrà extingir el contracte de treball per compliment per part de la persona treballadora de l'edat igual o superior a 68 anys, sempre que es complexin els següents requisits:

a. La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits fixats en la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b. El compliment de l'apartat b) de la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels Treballadors, que s'entendrà complert quan l'Empresa adopti alguna de les següents mesures:

– La transformació d'un contracte temporal en indefinit.

– La contractació preferentment indefinida d'una nova persona treballadora.

– La transformació d'un contracte a temps parcial en contracte a temps complert.

2. D'acord amb la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels Treballadors, l'edat fixada a l'apartat anterior podrà reduir-se fins l'edat de jubilació ordinària regulada a la normativa de Seguretat Social quan la taxa d'ocupació de dones treballadores de l'activitat econòmica sigui inferior al 20%, contractant una dóna treballadora, i complint la resta de requisits fixats a l'Estatut dels Treballadors.

Article 66. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i Empreses incloses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del

Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a efecte d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 Reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol 16

Article 67. Prevenció riscos laborals

La Comissió Paritària del Conveni efectuarà un seguiment dels acords del Conveni en matèria de prevenció de riscos i salut laboral i avaluarà l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos en el sector.

Article 68. Prevenció de riscos psicosocials

En les Empreses amb plantilles de 50 o més persones treballadores serà d'obligat compliment la realització d'una avaluació de riscos psicosocials que puguin existir com a conseqüència de la prestació de serveis.

Article 69. Vigilància de la salut i gestió de les Mútues

L'Empresa ha de garantir a les persones treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina, en els termes que preveu l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Per que fa a l'elecció de les Mútues, la Direcció de l'Empresa notificarà als delegats de prevenció, i al comitè de seguretat i salut, els canvis que puguin produir-se en l'elecció de la Mútua.

Els delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut informaran a les Empreses periòdicament de les incidències en el normal funcionament de l'activitat de les Mútues.

Article 70. Coordinació d'activitats preventives empresarials

Les Empreses o centres de treball a on es desenvolupen activitats empresarials a través de contractes i subcontractes, han de posar un èmfasi especial, fent un seguiment regular i sistemàtic de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen.

S'entén com coordinació d'activitats, aquelles que son concurrents del sector que, si bé poden ser titularitat d'Empreses diferents, comparteixen espais físics i serveis en un recinte comú, com ara tancament perimetral, accessos, vials, aparcaments i d'altres.

Article 71. Canal de denúncia

D’acord amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, les Empreses de 50 o més persones treballadores estaran obligades a establir un canal intern de comunicació, en els termes establerts a la legislació.

Capítol 17

Article 72. Acumulació d’hores sindicals

Els delegats de personal i els membres de Comitès d’Empresa podran acumular les hores sindicals que la vigent Llei els confereix, sense excedir el màxim total que aquesta determina amb els següents requisits:

1. L’acumulació s’efectuarà entre els membres que pertanyen a la mateixa central sindical.

2. El límit màxim d’acumulació d’hores en una mateixa persona no podrà ésser superior al triple de les que té garantides.

3. La durada d’aquestes acumulacions s’establirà per un termini trimestral.

4. Existirà un preavís a la Direcció de l’Empresa amb la màxima antelació possible en el que es designi les persones en les que recau l’acumulació i el nombre d’hores a acumular.

Article 73. Drets Sindicals

1. Regirà el disposat a la legislació vigent i a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

2. Drets d’informació dels Representants Legals de les persones treballadores en polítiques d’igualtat.

Els Representants Legals de les persones treballadores de les Empreses de més de 10 persones treballadores tindran dret a ser informats anualment, dins del primer trimestre de cada any, respecte a la massa salarial desagregada corresponent a l’any anterior, per tal de corregir les eventuals situacions de discriminació per raó de sexe.

S’entendrà per massa salarial desagregada el detall de número de dones i homes de cada grup professional i el desglossament de tots els conceptes salarials amb les quanties meritades.

En cas que algun dels grups professionals només estigués integrat per una única persona treballadora, les quantitats corresponents a aquest grup professional no seran agregades a la informació a facilitar, essent informada la Representació Legal de les persones treballadores d’aquesta situació.

D’acord amb allò previst a l’article 65 de l’Estatut dels Treballadors, els Representants Legals de les persones treballadores hauran de preservar aquesta informació exclusivament per les finalitats previstes en aquest article.

En cas que es detectin discriminacions per raó de sexe, els Representants Legals de les persones treballadores informaran a la Direcció de l’Empresa i, de manera conjunta, s’estudiaran les mesures a aplicar per tal

d’eliminar les situacions de discriminació.

Capítol 18

Article 74. L’assetjament sexual i laboral en les relacions de treball i protecció de les víctimes de violència de gènere.

A. Assetjament sexual

1. Plantejament

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

2. Concepte

Es considera constitutiu d’assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter sexual que tingui lloc en l’àmbit d’organització i direcció d’una Empresa, respecte de les que el subjecte actiu sap -o està en condicions de saber- que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.

L’atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del caire que siguin. Això diferencia l’assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

3. L’Assetjament Sexual d’Intercanvi

En aquest tipus d’assetjament, l’acceptació del requeriment d’aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícita, en condició de treball, ja sigui per accedir al mateix o per mantenir o millorar l’estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per una decisió negativa per al subjecte passiu.

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

4. L’Assetjament Sexual Medi Ambiental

En aquest tipus d’assetjament, de conseqüències menys directes, allò que és definitori és el manteniment d’un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i suficientment greu per produir un context laboral negatiu pel subjecte passiu, creant, a la vegada, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

Allò afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en sí mateix. El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball -per actituds de connotació sexual- que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal

-de caràcter psicològic- i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

5. Expedient Informatiu

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

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la Direcció de l'Empresa.

La denúncia comportarà l'immediat inici d'expedient informatiu per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularan les mesures oportunes, quedant l'Empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la Representació Legal de les persones treballadores la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

Les actuacions a efectuar no observaran més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes aquelles diligències que es considerin conduents a l'elucidació dels fets produïts.

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

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

A aquest efecte, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

B. Assetjament laboral

1. Plantejament

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

2. Concepte

Es considera constitutiu d'assetjament laboral qualsevol conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona a fi d'aconseguir un auto abandonament del treball, produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix

l’assetjament tingui alguna forma d’autoritat jeràrquica a l’estructura de l’Empresa sobre la persona assetjada.

3. Actes discriminatoris

Tant l’assetjament sexual com l’assetjament per raó de sexe es configuren en l’art. 7.3 de la llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com a actes discriminatoris i com a objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació.

Ha de tenir també la consideració d’acte discriminatori, al qual cal aplicar aquest procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produeixin dins de l’àmbit empresarial o com a conseqüència de la relació laboral per atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant humiliant o ofensiu.

4. Expedient Informatiu

L’Empresa vetllarà per la consecució d’un ambient de treball lliure de comportaments indesitjables de caràcter assetjador, i adoptarà les mesures oportunes a l’efecte entre d’altres, l’obertura d’expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s’iniciarà amb la denúncia d’assetjament laboral davant una persona de la Direcció de l’Empresa.

La denúncia comportarà l’immediat inici d’expedient informatiu per part de l’Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l’assetjament denunciat, per la qual cosa s’articularan les mesures oportunes, quedant l’Empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la Representació Legal de les persones treballadores la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

Les actuacions a efectuar no observaran més formalitat que la de donar tràmit d’audiència a tots els intervinents, practicant-se totes aquelles diligències que es considerin conduents a l’elucidació dels fets produïts.

Durant aquest procés -que haurà d’estar substanciat en el termini màxim de 10 dies- tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva, pel fet d’afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l’existència d’assetjament laboral serà considerat com a falta molt greu. L’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia a l’empresari o a les persones que treballen a l’Empresa serà considerat com a falta molt greu.

C. Protecció de les víctimes de Violència de Gènere

1. La Violència de gènere inclou tot acte de violència física i psicològica que s’exerceix sobre les dones per part dels que són o han estat els seus conjugues o aquells que estiguin o hagin estat vinculats amb elles per relacions similars d’afectivitat.

Aquesta violència constitueix l’expressió més greu de discriminació i de la situació de desigualtat entre homes i dones, i la seva eliminació necessita importants canvis socials i d’actuacions integrals en diferents àmbits, incloent el laboral.

Per la regulació de les víctimes de violència de gènere s'estarà a allò establert a la LO 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Igualment, la persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà els drets previstos a l'Estatut dels Treballadors.

2. En aplicació de l'article 21 de la LO 1/2004, les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, o els serveis de salut, o per resolució judicial, segons correspongui, sense perjudici que les absències siguin comunicades fefaentment per la persona treballadora el més breument possible, i de forma inexcusable quan siguin requerides per justificar la seva absència al seu lloc de treball.

3. La persona treballadora víctima de violència de gènere, per facilitar la comunicació amb l'Empresa, haurà de comunicar un domicili a efectes de notificacions.

4. Suspensió del contracte de la treballadora víctima de violència de gènere.

El contracte de treball es podrà suspendre per la decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball coma conseqüència de ser víctima de violència de gènere (art. 45.1.n ET). D'acord amb l'article 48.8 ET, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial en resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Capítol 19

Article 75. Clàusula de no vinculació salarial

1. Els aspectes econòmics, com tots els altres, del present Conveni entraran en vigor a partir del dia 1 de gener de 2023 en consonància amb allò que disposa l'article 4.

2. Les taules salarials que conté l'annex seran de compliment per a totes les Empreses compreses dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

El percentatge d'increment salarial establert en el Conveni tindrà un tractament excepcional per aquelles Empreses que acreditin, objectiva i fefaentment, situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en els dos exercicis comptables anteriors Tanmateix es tindran en compte altres causes que afectin a la competitivitat de les Empreses.

3. Amb la intenció de donar un tractament acord i homogeni a les situacions que poguessin derivar-se de l'aplicació del punt anterior i amb l'objectiu prioritari de mantenir, com a mínim els actuals nivells d'ocupació, s'estableix que les Empreses que es trobin en aquestes situacions i pretenguin acollir-se a allò que estableix el punt 1 estan obligats a seguir els tràmits previs:

a. Comunicar per escrit, les seves pretensions a la Representació Legal de les persones treballadores i a la

Comissió Paritària del Conveni dins dels 20 dies naturals següents a la publicació del Conveni Col·lectiu.

b. Aportar a la Representació Legal de les persones treballadores i a la Comissió Paritària del Conveni la documentació acreditativa de la petició en un termini màxim de 30 dies naturals següents al termini anterior:

1. Memòria explicativa de les causes que motiven la sol·licitud.

2. Pressupost i compte de resultats dels dos últims exercicis comptables.

3. Pressupost i previsions de l'exercici vigent i el posterior.

4. Informe relatiu a la situació dels aspectes financers, productius, comercials i de cotització a la Seguretat Social i IRPF.

5. Les Empreses que no estiguin obligades a presentar els comptes anuals al Registre Mercantil i estiguin subjectes a Mòduls Objectius, presentaran la documentació que han d'entregar a Hisenda.

c. S'estableix un termini de 20 dies naturals de consulta i negociació entre l'Empresa i els Representants Legals de les persones treballadores, i amb participació de la Comissió Paritària, si alguna de les parts així ho demana, sobre el percentatge d'increment sobre les taules que procedeixi aplicar per a cada cas.

En cap cas es podran acordar la no aplicació de l'increment derivat de la revisió salarial de l'any anterior en les taules a aplicar a resultes de l'aplicació d'aquesta clàusula.

Exhaurit aquest termini sense acord, la Comissió Paritària decidirà, en el termini màxim de 10 dies naturals.

d. De no existir acord en el sí de l'Empresa, ni en la Comissió Paritària, en els terminis previstos, ambdues parts es sotmetran als tràmits de Mediació i Arbitratge del TLC.

e. Els acords aconseguits establiran de forma obligada els increments acordats per i la forma i temps per a la seva recuperació. Tanmateix els esmentats acords contemplaran el manteniment del nivell d'ocupació. De l'acord aconseguit es donarà còpia a la Comissió Paritària del Conveni, a fi de poder portar un seguiment dels problemes del sector i revisar que es compleixin els criteris marcats pel Conveni en aquest apartat.

f. En les Empreses que no existeixi Representació Legal de les persones treballadores, que per Llei no els hi correspongui, aquestes, prèvia comunicació a les persones treballadores, es dirigiran a la Comissió Paritària sol·licitant la inaplicació, en els termes assenyalats en els punts anteriors. La Comissió Paritària determinarà el procediment a seguir, bé solucionant-lo de forma expressa i directa, amb la participació dels afectats, o que, aquesta efectuï en cada lloc les conversacions i negociacions pertinents, tal i com està establert per la resta del procés.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Acord Marc de Catalunya. S'acorda explorar en les representacions patronals i en la federació de UGT la viabilitat d'un Acord Marc de Catalunya estudiant el possible context de matèries i representacions.

Segona. Les parts signants es comprometen a coadjuvar a la realització pràctica d'una política de no violència, tant sobre les persones com sobre els béns, que, d'incomplir-se, originarà en tots els casos en què ambdues parts comprovin la seva existència, la immediata suspensió de les negociacions en curs, fins a la seva

desaparició.

Tercera Les taules salarials que figuren com a annex a aquest Conveni per als anys 2023, 2024 I 2025, han estat incrementades d'acord amb l'article 56.

Quarta. Els endarreriments que es derivin de l'aplicació d'aquest Conveni seran fets efectius per les Empreses a les seves persones treballadores als trenta dies com a màxim de la publicació del present Conveni al Butlletí Oficial de la Província de Girona.

Cinquena. Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a formar part de les Taules Sectorials d'Igualtat així com de Prevenció de Riscos Laborals juntament amb Tarragona i Barcelona.

Sisena. Es faculta expressament a la Comissió Paritària perquè en el termini de 30 dies després de la publicació d'alguna norma general que afecti aquest Conveni es reuneixi per introduir les modificacions en el sentit de adequar-se a la nova normativa legal.

Setena. Des de l'1 de gener de l'any 2002, data d'entrada en vigor de l'actual classificació professional, es mantindran les diferències salarials produïdes entre el salari establert per al grup professional i el que les persones treballadores cobraven amb el sistema antic si és mantindran com a un plus d'unificació de categories (PUC) que no serà absorbible ni compensable amb cap altre increment del Conveni i és revalorable anualment amb l'increment que es pacti.

Aquest Plus d'Unificació de Categories (PUC) queda explicitat en les quanties i per la classificació professional antiga, per a aquelles persones treballadores contractades a l'Empresa abans del 31 de desembre de 2001, a les taules salarials vigents de cadascun dels anys d'aquest Conveni.

Vuitena. Les parts signants del present Conveni son conscients de les negociacions que s'estan produint per a l'elaboració d'un Conveni Col·lectiu General del Sector del metall. L'acta número 9 de la Comissió Negociadora del Conveni Estatal del Sector del Metall publicada al BOE de 22 de febrer de 2012, estableix l'estructura negocial del sector a nivell estatal. Per tant es comprometen a incorporar i adaptar aquells acords que puguin sorgir en l'àmbit general i que siguin d'aplicació segons la normativa laboral vigent a aquest Conveni provincial segons les funcions establertes a la Comissió Paritària.

Novena. L'increment de la indemnització de Conveni per Incapacitat Permanent en grau d'absoluta i mort derivada d'accident de treball de l'article 46 tindrà efectes a partir de tres mesos des de la data de publicació del Conveni, per els accidents de treball produïts a partir d'aquella data.

Desena. Les parts signants del present Conveni es comprometen a establir una Comissió durant la vigència del Conveni per a estudiar i realitzar propostes per a la regulació de les guàrdies i retens en el pròxim text convencional.

Annex I.- Xarxa Eléctrica, telefonia i similars. Clàusula d'estabilitat en l'ocupació.

Primer. A la finalització d'un contracte de muntatge manteniment o reparació de xarxes elèctriques, telefònica i

similars, les persones treballadores que prestin els seus serveis a les Empreses vinculades per aquests contractes, tindran dret a subrogar-se a la nova Empresa adjudicatària que haurà de respectar tots els drets laborals que tenien en l'Empresa anterior. Per respectar aquelles condicions més beneficioses que les establertes en el Conveni Col·lectiu, hauran de tenir aquestes millores o acords una antiguitat mínima d'un any.

Segon. Aquesta subrogació s'estendrà als comandaments intermedis, personal indirecte, així com el personal de suport administratiu que compleixi almenys una de les següents condicions:

– ésser persona treballadora eventual sota la modalitat de contracte per circumstàncies de la producció o per substitució, que hagi estat adscrit exclusivament al contracte mercantil extingit.

– ésser una persona treballadora amb contracte indefinit, sense exigir-se cap requisit d'antiguitat, adscrita al contracte mercantil extingit en les instal·lacions de l'Empresa.

Tercer. De forma expressa es fa constar que la subrogació afectarà tant al personal fix de plantilla vinculat de forma estable a l'objecte de la subcontractació de l'Empresa cessant, així com a les persones treballadores fixes d'obra, en els contractes dels quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei que es subroga.

Quart. L'Empresa cessant en el servei preavisarà documentalment al personal afectat i als Representants Legals de les persones treballadores la resolució del contracte que existia amb l'Empresa principal i facilitarà a la nova Empresa adjudicatària una relació de les persones treballadores afectades per aquesta clàusula de subrogació amb la documentació adient que acrediti el dret de subrogació establert en aquest annex, adjuntant els seus contractes individuals, les nòmines dels últims dotze mesos i els TC2 dels últims sis mesos on hi figurin les esmentades persones treballadores.

Independentment a tot allò esmentat en els paràgrafs anteriors es respectarà a cada Empresa les condicions econòmiques vigents actualment, ara bé, per respectar aquelles condicions més beneficioses que les establertes en el Conveni Col·lectiu, hauran de tenir aquestes millores o acords una antiguitat mínima d'un any.

Pel que fa a la resta de temes específics de la xarxa elèctrica, telefonia i similars la Comissió Paritària hi entendrà.

Annex I bis.- Empreses concessionàries i/o distribuïdores de vehicles a motor

Clàusula d'estabilitat en l'ocupació.

L'àmbit funcional de la clàusula de subrogació recollida en l'Annex I també inclourà, a partir de la data de publicació del present Conveni, les Empreses concessionàries i/o distribuïdores de vehicles a motor, excloent les Empreses nàutiques.

En el moment de la pèrdua del contracte, es produirà la subrogació pel nou adjudicatari amb els efectes i termes regulats en l'Annex I.

Annex 2.- Descripció de les funcions en els grups professionals

Article 1. Criteris generals

1.1. El present Acord sobre Classificació Professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut de la prestació, incloent en cada grup diverses funcions i especialitats professionals. Així mateix, i donat que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es tindran en compte com una referència d'integració en els grups professionals.

1.2. La classificació es realitzarà en Divisions Funcionals i Grups Professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen les persones treballadores.

1.3. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents Grups Professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del Grup Professional superior. Aquest criteri de classificació no comporta que s'exclogui en els llocs de treball de cada Grup Professional la realització de tasques complementàries que són bàsiques per a llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

1.4. Dins de cada Empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podran haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenients o necessàries, depenent de les seves dimensions i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre.

Totes les persones treballadores afectades per aquest Acord, seran adscrites a una determinada Divisió Funcional i a un Grup Professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada Empresa.

Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta classificació professional, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels Grups Professionals, es classifiquen en tres Divisions Funcionals definides en els termes següents:

Tècnics

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitges, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

Empleats

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

Operaris

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

1.5. Els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aquest Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'ells a un determinat Grup Professional, tot

això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'haurà de tenir en compte, en el moment de qualificar els llocs de treball, les dimensions de l'Empresa o de la unitat productiva on es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

A. Coneixements

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

B. Iniciativa

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

C. Autonomia

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència jeràrquica en l'exercici de la tasca que es desenvolupa.

D. Responsabilitat

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

E. Comandament

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

– el grau de supervisió i ordenació de tasques

– la capacitat d'interrelació

– naturalesa del col·lectiu

– nombre de persones sobre les qui s'exerceix el comandament.

F. Complexitat

Factor, la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta de factors en la tasca o lloc assignat.

Article 2. Clàusula de Salvaguarda

Aquelles Empreses que tinguin conveni propi no quedaran afectades pel contingut del present Acord, llevat de pacte en contrari. Finalitzada la vigència del seu actual Conveni, o abans si les parts firmants dels citats convenis així ho decideixen, podran negociar en matèria de classificació professional allò que convingui als seus interessos, prenent com a referència el present Acord.

Classificació professional

Grup Professional 1

Criteris Generals. Les persones treballadores que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'Empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets.

Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'Empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Es corresponen, normalment, amb el personal enquadrat en el núm.1 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics: Analistes de Sistemes (titulació superior), Arquitectes, Directors d'Àrees o Serveis, Enginyers, Llicenciats.

Tasques:

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

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.

3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordenador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.

4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica-laboral i fiscal, etc.

5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'Empresa.

7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una Empresa de dimensions mitges o Empreses de petites dimensions, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.

8. Tasques d'anàlisis de sistemes informàtics, consistents en definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (Hardware) com a nivell lògic (Software).

Grup Professional 2

Criteris Generals. Són persones treballadores que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'Empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, «Titulats Superiors d'Entrada».

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el núm.2 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el núm.1 a fi de cobrir als Titulats superiors d'entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics: Titulats Superiors d'entrada, A.T.S., Arquitectes Tècnics (Aparelladors), Ajudants d'Enginyeria i Arquitectura, Enginyers Tècnics (Perits), Titulats de Grau mig, Graduats Socials.

Tasques:

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

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

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

3. Activitats i tasques pròpies d' A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

4. Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

Grup Professional 3

Criteris Generals. Són aquelles persones treballadores que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació de grau mig, Tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics: Analista Programador, Delineant Projectista, Dibuixant Projectista.

Empleats: Caps d'Àrees o Serveis, Caps Administratius.

Operaris: Contramestre, Cap de Taller, Mestre Industrial.

Tasques:

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, fusteria, electricitat, treball de paleta, etc.)

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

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

4. Activitats que comportin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per una o varies persones treballadores del grup professional inferior.

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

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

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

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

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

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

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

12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.

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

Grup Professional 4

Criteris Generals. Aquelles persones treballadores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució,

comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, B.U.P. o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats: Delineants de 1ª, Tècnics en general.

Operaris: Encarregats, Professionals d'ofici especial.

Tasques:

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.

2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.

3. Tasques d'anàlisis i determinacions de laboratoris realitzades sota supervisió, sense que calgui sempre indicar normes i especificacions, comportant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecaments de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.

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

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

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

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

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

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

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

13. Exercir comandament directe al front d’un conjunt d’operaris/es que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s’utilitzen.

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

15. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d’acabades, en la pròpia Empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l’acceptació, realitzant informes on s’exposen els resultats igualment de les rebudes de l’exterior.

Grup Professional 5

Criteris Generals. Tasques que s’executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l’esquema de cada Empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d’adaptació.

Formació: Coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació de Tècnic Auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats: Delineant de 2ª, Oficials administratius, Oficials de Laboratori, Oficials d’Organització, Viatjant.

Operaris: Xofer de camió, Professionals d’Ofici de 1ª, Professionals d’Ofici de 2ª.

Tasques:

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

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

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

3. Tasques d’electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitació suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

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

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

6. Tasques de preparació i operacions en màquines convencionals que comporten l'autocontrol del producte elaborat.

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

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

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

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

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

12. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/es en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.

13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig a partir de normes fixades, reflectint en comunicacions o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.

14. Recollir dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aleacions, duració de cicles, percentatges de matèries primes, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., reflectides en comunicacions o a través de plantilles, totes les dades segons codi aplicable.

15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directament a partir de normes generalment precises.

Grup Professional 6

Criteris Generals. Tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden precisar preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic Auxiliar (Mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats: Magatzemer, Auxiliars en general, Conserge, Pesador -Basculer, Telefonista.

Operaris: Conductor de màquina, Xofer de Turisme, Especialista, Professional d 'Ofici de 3ª.

Tasques:

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

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i condicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

3. Tasques elementals de laboratori.

4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.

5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

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

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

8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de recollida i preparació de mostres per anàlisis.

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

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

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

12. Realitzar treballs en màquines-eines preparades per un altre sobre la base d'instruccions simples i/o croquis senzills.

13. Realitzar treballs de tall, escalfament, eliminació de rebava i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.

14. Tasques de recollida i transport de paletes, realitzades amb elements mecànics.

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

16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.

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

18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc.(locomotrius, tractors, pales, empenyedors, grues pont, grues de pòrtic, bolquet, etc.)

Grup Professional 7

Criteris Generals. Estaran inclosos aquelles persones treballadores que realitzin tasques que s'executen segons

instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats: Ordenança, Porter, Vigilant, Guardes jurats.

Operaris: Peó.

Tasques:

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

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

5. Tasques consistents en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primes elaborades o semielaborades, així com l'utillatge necessari en qualsevol procés productiu.

7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

8. Tasques d'ajut en màquines-vehicles.

Grup Professional 8

Criteris Generals. Estaran inclosos en aquest grup professional les persones treballadores que estiguin acollides a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquelles persones treballadores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixen esforç físic ni formació específica, els quals no podran realitzar treballs en cadena o a temps mesurat. S'exclouen expressament d'aquest grup professional les persones treballadores contractades en pràctiques.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Certificat d'Escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.11 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats: Aspirant de 16 anys, Aspirant de 17 anys, Contracte Formació 1er any, Contracte Formació 2n any,

Contracte Formació 3r any.

Operaris: Ajudant de 16 anys, Ajudant de 17 anys, Contracte Formació 1r any, Contracte Formació 2on any, Contracte Formació 3r any.

Tasques:

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

1. Tasques manuals.

2. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

3. Tasques consistents en efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

6. Tasques d’ajuda en màquines – vehicles.

7. Tasques d’aprenentatge consistents en l’adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per al desenvolupament d’un ofici o un lloc de treball qualificat.

Observacions a la Classificació Professional

1.Titulats Superiors d’entrada: Agrupa a Titulats Superiors i Llicenciats en general, d’entrada, que independentment del tipus de contracte formalitzat (Fix, en Pràctiques, etc.) no disposen d’experiència prèvia en Empreses, essent necessari un període d’adaptació per a complir els Criteris Generals requerits per a la seva classificació en el Grup Professional 1.

2. La categoria de Graduat Social o similar amb titulació de diplomatura correspon al Grup 2 sense titulació equivalent a diplomatura correspon al Grup 3.

3. Es facilita dins de la descripció de cada Grup Professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels nombres de la Tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels que, en circumstàncies normals, cotitzarien les persones treballadores incloses en l’esmentat Grup.

TABLAS.

CCOO

CONVENI COL.LECTIU D'INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES
Província de GIRONA
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS
Vigència: Des de l'1 de gener de 2023 a 31 de desembre de 2023

Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
1	41.997,79	2.999,84		24,11
2	36.138,36	2.581,31		20,75
3	29.763,73	2.125,98		17,09
4	26.283,75	1.877,41		15,09
5	23.477,41	1.676,96	55,24	13,48
6	20.701,70	1.478,69	48,71	11,88
7	19.813,65	1.415,26	46,62	11,3741

GRUP 8					
Classificació		Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
Formació 1r any, marmitò 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16		15.120,00	1.080,00	35,58	8,68
Formació 2n. Any, marmitò 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17		15.120,00	1.080,00	35,58	8,68
Formació 3r any		15.120,00	1.080,00	35,58	8,68

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS

PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)			
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
Mitja jornada	3,02	3,80	4,52
Jornada completa	6,01	7,52	8,96

VALOR PREU PUNT (art. 27)		
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX
5	0,07	0,12
6	0,05	0,08
7	0,05	0,08

PLUS PERSONAL (abans PLUS ANTIGUITAT) (ART. 30)	
Preu quinquenni mensual	31,22

IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002				
Grup	NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI
3	Delineant Projectista	70,37	5,03	
	Projectista	70,37	5,03	
	Dibuixant Projectista	70,37	5,03	
	Graduat Social (*)	1.287,89	91,99	
	Cap de Taller	1.287,89	91,99	
	Cap 1ª Administratiu	1.287,89	91,99	
5	Oficial 1ª d'ofici	831,23		1,96
	Oficial 1ª administratiu	2.805,15	200,37	
6	Xofer de Turisme	1.627,09	116,22	
	Capatàs d'Especialista	1.627,09	116,22	
	Oficial de 3ª	1.627,09		3,83

DIETES	IMPORT
Mitja dieta	17,24
Dieta completa	33,99

CCOO

CONVENI COL.LECTIU D'INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES
Província de GIRONA
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS
Vigència: Des de l'1 de gener de 2024 a 31 de desembre de 2024

Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
1	43.047,73	3.074,84		24,71
2	37.041,81	2.645,84		21,26
3	30.507,82	2.179,13		17,51
4	26.940,84	1.924,35		15,47
5	24.064,35	1.718,88	56,49	13,81
6	21.219,24	1.515,66	49,81	12,18
7	20.309,00	1.450,64	47,67	11,66

GRUP 8					
Classificació		Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
Formació 1r any, marmito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16		15.498,00	1.107,00	36,38	8,90
Formació 2n. Any, marmito 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17		15.498,00	1.107,00	36,38	8,90
Formació 3r any		15.498,00	1.107,00	36,38	8,90

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS

PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)			
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
Mitja jornada	3,10	3,90	4,63
Jornada completa	6,16	7,71	9,18

VALOR PREU PUNT (art. 27)		
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX
5	0,07	0,12
6	0,05	0,08
7	0,05	0,08

PLUS PERSONAL (abans PLUS ANTIGUITAT) (ART. 30)	
Preu quinquenl mensual	32,47

IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002				
Grup	NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI
3	Delineant Projectista	72,13	5,15	
	Projectista	72,13	5,15	
	Dibuixant Projectista	72,13	5,15	
	Graduat Social (*)	1.320,09	94,29	
	Cap de Taller	1.320,09	94,29	
	Cap 1ª Administratiu	1.320,09	94,29	
5	Oficial 1ª d'ofici	852,01		2,00
	Oficial 1ª administratiu	2.875,28	205,38	
6	Xofer de Turisme	1.667,77	119,13	
	Capatàs d'Especialista	1.667,77	119,13	
	Oficial de 3ª	1.667,77		3,91

DIETES	IMPORT
Mitja dieta	17,67
Dieta completa	96,34

CCOO

CONVENI COL.LECTIU D'INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES
Província de GIRONA
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS
Vigència: Des de l'1 de gener de 2025 a 31 de desembre de 2025

Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
1	44.123,92	3.151,71		25,33
2	37.967,86	2.711,99		21,80
3	31.270,52	2.233,61		17,95
4	27.614,36	1.972,45		15,85
5	24.665,96	1.761,85	58,04	14,16
6	21.749,72	1.553,55	51,18	12,49
7	20.816,73	1.486,91	48,98	11,95

GRUP 8					
Classificació		Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte
Formació 1r any, mermito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16		15.885,45	1.134,68	37,38	9,12
Formació 2n. Any, mermito 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17		15.885,45	1.134,68	37,38	9,12
Formació 3r any		15.885,45	1.134,68	37,38	9,12

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS

PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)			
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
Mitja jornada	3,18	4,00	4,75
Jornada completa	6,31	7,90	9,41

VALOR PREU PUNT (art. 27)		
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX
5	0,07	0,12
6	0,05	0,08
7	0,05	0,08

PLUS PERSONAL (abans PLUS ANTIGUITAT) (ART. 30)	
Preu quinqueni mensual	33,77

IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002				
Grup	NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI
3	Delineant Projectista	73,93	5,28	
	Projectista	73,93	5,28	
	Dibuixant Projectista	73,93	5,28	
	Graduat Social (*)	1.353,09	96,65	
	Cap de Taller	1.353,09	96,65	
	Cap 1ª Administratiu	1.353,09	96,65	
5	Oficial 1ª d'ofici	873,31		2,05
	Oficial 1ª administratiu	2.947,16	210,51	
6	Xofer de Turisme	1.709,46	122,10	
	Capatàs d'Especialista	1.709,46	122,10	
	Oficial de 3ª	1.709,46		4,02

DIETES	IMPORT
Mitja dieta	18,11
Dieta completa	98,75

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GIRONA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 184 - 24 de setembre de 2018)					
Corregido por el ACUERDO SALARIAL (BOP Núm. 56 - 20 de març de 2019)					
Article 29.- Jornada de treball					
1.a. La jornada laboral durant els tres anys de vigència del conveni serà de	1742	hores anuals de treball ...			
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS - ANY 2018					
Vigència: 01/01/2018 a 31/12/2018					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	37,032.14	2,645.15		21.26	
2	31,865.50	2,276.11		18.29	
3	26,244.59	1,874.61		15.07	
4	23,176.06	1,655.43		13.30	
5	20,701.52	1,478.68	48.71	11.88	
6	18,254.01	1,303.86	42.95	10.48	

7	17,470.98	1,247.93	41.11	10.03	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	10,461.22	747.23	24.61	6.01	
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	11,096.98	792.64	26.11	6.37	
Formació 3r any	12,804.23	914.59	30.13	7.35	
ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS					
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 35)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.65	3.34	4.00		
Jornada completa	5.30	6.63	7.91		
VALOR PREU PUNT (art. 24)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.065	0.107			
6	0.047	0.077			
7	0.047	0.077			

IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS					
(Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002					
Grup - NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI		
3					
Delineant projectista	62.05	4.43			
Projectista	62.05	4.43			
Dibuixant projectista	62.05	4.43			
Graduat social (*)	1,135.62	81.12			
Cap de taller	1,135.62	81.12			
Cap 1a administratiu	1,135.62	81.12			
5					
Oficial 1a d'ofici	732.95		1.72		
Oficial 1a administratiu	2,473.48	176.68			
6					
Xofer de turisme	1,434.71	102.48			
Capatàs d'especialista	1,434.71	102.48			
Oficial de 3a	1,434.71		3.38		
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	15.21				
Dieta completa	82.89				
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS - ANY 2019					

Vigència: 01/01/2019 a 31/12/2019					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	37,957.94	2,711.28		21.79	
2	32,662.14	2,333.01		18.75	
3	26,900.70	1,921.48		15.44	
4	23,755.46	1,696.82		13.64	
5	21,219.06	1,515.65	49.93	12.18	
6	18,710.36	1,336.45	44.02	10.74	
7	17,907.75	1,279.13	42.14	10.28	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	12,600.00	900.00	30.00	7.23	Importe corregido por el ACUERDO SALARIAL (BOP Núm. 56 - 20 de març de 2019)
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	12,600.00	900.00	30.00	7.23	Importe corregido por el ACUERDO SALARIAL (BOP Núm. 56 - 20 de març de 2019)
Formació 3r any	13,124.34	937.45	30.88	7.53	

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS					
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 35)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.72	3.42	4.10		
Jornada completa	5.43	6.80	8.11		
VALOR PREU PUNT (art. 24)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.067	0.110			
6	0.048	0.079			
7	0.048	0.079			
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS					
(Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002					
Grup - NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI		
3					
Delineant projectista	63.6	4.54			
Projectista	63.6	4.54			
Dibuixant projectista	63.6	4.54			
Graduat social (*)	1,164.01	83.14			
Cap de taller	1,164.01	83.14			

Cap 1a administratiu	1,164.01	83.14			
5					
Oficial 1a d'ofici	751.27		1.77		
Oficial 1a administratiu	2,535.32	181.09			
6					
Xofer de turisme	1,470.58	105.04			
Capatàs d'especialista	1,470.58	105.04			
Oficial de 3a	1,470.58		3.46		
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	15.59				
Dieta completa	84.96				
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS - ANY 2020					
Vigència: 01/01/2020 a 31/12/2020					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	38,906.89	2,779.06		22.33	
2	33,478.69	2,391.34		19.22	
3	27,573.22	1,969.52		15.83	
4	24,349.35	1,739.24		13.98	
5	21,749.54	1,553.54	51.06	12.49	
6	19,178.12	1,369.87	45.02	11.01	
7	18,355.44	1,311.10	43.09	10.54	
GRUP 8					

Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	10,990.82	785.06	25.80	6.31	
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	11,658.76	832.77	27.37	6.69	
Formació 3r any	13,452.45	960.89	31.58	7.72	
ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS					
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 35)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.79	3.51	4.20		
Jornada completa	5.57	6.97	8.31		
VALOR PREU PUNT (art. 24)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.069	0.113			
6	0.049	0.081			
7	0.049	0.081			
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS					
(Disposició Transitòria 7a) Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002					

Grup - NOM ANTIGA CATEGORIA	IMPORT PUC ANUAL	IMPORT PUC MENSUAL	IMPORT PUC DIARI		
3					
Delineant projectista	65.19	4.66			
Projectista	65.19	4.66			
Dibuixant projectista	65.19	4.66			
Graduat social (*)	1,193.11	85.22			
Cap de taller	1,193.11	85.22			
Cap 1a administratiu	1,193.11	85.22			
5					
Oficial 1a d'ofici	770.05		1.81		
Oficial 1a administratiu	2,598.70	185.62			
6					
Xofer de turisme	1,507.34	107.67			
Capatàs d'especialista	1,507.34	107.67			
Oficial de 3a	1,507.34		3.54		
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	15.98				
Dieta completa	87.08				
ACUERDO SALARIAL (BOP Núm. 56 - 20 de març de 2019)					
... en aplicació del SMI aprovat, les taules salarials de l'any 2019 del Grup professional 8 romandran de la següent manera:					

GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	12,600.00	900.00	30.00	7.23	
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	12,600.00	900.00	30.00	7.23	
ACUERDO SALARIAL (BOP Núm. 29, 12-02-2020)					
... taula salarial dels increments relatius al plus personal (antic plus d'antiguitat) de l'art. 27 del Conveni col·lectiu, d'acord amb les actualitzacions produïdes des de l'any 1994					
ANY	Increment	Preu mes quinquenni	Moneda	Increment	
1994	0.00%	2,312.00	Ptas		
1995	3.50%	2,392.92	Ptas	80.92	
1996	4.70%	2,473.84	Ptas	112.47	
1997	2.85%	2,586.31	Ptas	70.50	
1998	2.50%	2,656.81	Ptas	64.66	
1999	2.10%	2,721.47	Ptas	55.79	
2000	3.00%	2,777.26	Ptas	81.64	

2001	5.00%	2,858.91	Ptas	138.86	
2002	2.60%	18.02	Euros	0.45	
2003	4.50%	18.46	Euros	0.81	
2004	3.10%	19.27	Euros	0.57	
2005	4.00%	19.85	Euros	0.77	
2006	4.50%	20.62	Euros	0.89	
2007	3.50%	21.51	Euros	0.72	
2008	5.00%	22.23	Euros	1.08	
2009	2.80%	23.31	Euros	0.62	
2010	1.00%	23.93	Euros	0.23	
2011	2.00%	24.16	Euros	0.48	
2012	2.00%	24.64	Euros	0.48	
2013	1.90%	25.13	Euros	0.47	
2014	1.73%	25.59	Euros	0.43	
2015	1.73%	26.03	Euros	0.44	
2016	2.63%	26.47	Euros	0.68	
2017	1.50%	27.16	Euros	0.40	
2018	2.50%	27.55	Euros	0.68	
2019	2.50%	28.23	Euros	0.69	
2020	2.50%	28.92	Euros	0.71	
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 197, 13-10-2021)					
Article 27. Gratificacions de Juny i Nadal	semestrals				
Article 30.- Jornada de treball	1742	hores anuals de treball			

Article 34. Aturades improductives	100%	del salari tal com si s'estigués treballant			
Article 40. Plus de nocturnitat	25%	dels conceptes fixos assimilables al salari mensual			
Article 41. Hores extraordinàries ... com a mínim ...	l'hora ordinària més els plusos inherents al lloc de treball				
Article 43. Complement per Incapacitat Temporal ... fins el	100%	del salari i des del primer dia			
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS-ANY 2021					
Vigència: 01/01/2021 a 31/12/2021 Grup					
	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	39,295.96	2,806.85		22.56	
2	33,813.48	2,415.25		19.41	
3	27,848.95	1,989.21		15.99	
4	24,592.84	1,756.63		14.12	
5	21,967.04	1,569.07	51.69	12.61	
6	19,369.90	1,383.56	45.58	11.12	
7	18,538.99	1,324.21	43.62	10.64	

Grup 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	13,433.00	959.50	31.61	7.71	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	13,433.00	959.50	31.61	7.71	
Formació 3r any	13,586.97	970.50	31.97	7.80	
Altres conceptes econòmics Plus treballs excepc. Penosos, tòxics, perillosos (art. 39)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.82	3.55	4.24		
Jornada completa	5.63	7.04	8.39		
Valor preu punt (art 25)					
Grup	Centèsim	Bedaux			
5	0.070	0.114			
6	0.049	0.082			
7	0.049	0.082			
Import puc per les antigues categories professionals (Disposició transitòria 7a)					

Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	65.84	4.70		
	Projectista	65.84	4.70		
	Dibuixant Projectista	65.84	4.70		
	Graduat Social (*)	1,205.04	86.07		
	Cap de Taller	1,205.04	86.07		
	Cap 1ª Administratiu	1,205.04	86.07		
5	Oficial 1ª d'ofici	777.75		1.83	
	Oficial 1ª administratiu	2,624.69	187.48		
6	Xofer de Turisme	1,522.41	108.74		
	Capatàs d'Especialista	1,522.41	108.74		
	Oficial de 3ª	1,522.41		3.58	
Dietes	Import				
Mitja dieta	16.14				
Dieta completa	87.95				
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS-ANY 2022					
Vigència: 01/01/2022 a 31/12/2022					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	40,081.88	2,862.99		23.01	
2	34,489.75	2,463.55		19.8	
3	28,405.93	2,029.00		16.31	

4	25,084.70	1,791.76		14.4	
5	22,406.38	1,600.46	52.72	12.86	
6	19,757.30	1,411.24	46.49	11.34	
7	18,909.77	1,350.70	44.49	10.86	
Grup 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmitó 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	13,701.66	978.69	32.24	7.87	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	13,701.66	978.69	32.24	7.87	
Formació 3r any	13,858.71	989.91	32.61	7.96	
Altres conceptes econòmics Plus treballs excep. Penosos, tòxics, perillosos (art.39)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.88	3.62	4.32		
Jornada completa	5.74	7.18	8.56		
Valor preu punt (art.25)					
Grup	Centèsim	Bedaux			
5	0.071	0.116			
6	0.050	0.084			
7	0.050	0.084			

Import puc per les antigues categories professionals (Disposició Transitòria 7a)					
Contractacions anteriors a l'1 de gener de 2002					
Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	67.16	4.80		
	Projectista	67.16	4.80		
	Dibuixant Projectista	67.16	4.80		
	Graduat Social (*)	1,229.14	87.80		
	Cap de Taller	1,229.14	87.80		
	Cap 1ª Administratiu	1,229.14	87.80		
5	Oficial 1ª d'ofici	793.31		1.87	
	Oficial 1ª administratiu	2,677.18	191.23		
6	Xofer de Turisme	1,552.86	110.92		
	Capatàs d'Especialista	1,552.86	110.92		
	Oficial de 3ª	1,552.86		3.65	
Dietes	Import				
Mitja dieta	16.46				
Dieta completa	89.71				
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 47, 08-03-2023)					

codi de conveni núm.	17000305011994				
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS 2022					
Vigència: A partir de l'1/1/2023					
(Excepte pel que fa al SMI, que serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2022)					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	40,382.49	2,884.46		23.18	
2	34,748.42	2,482.03		19.95	
3	28,618.97	2,044.21		16.43	
4	25,272.84	1,805.20		14.51	
5	22,574.43	1,612.46	53.12	12.96	
6	19,905.48	1,421.82	46.84	11.43	
7	19,051.59	1,360.83	44.83	10.94	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	14,000.00	1,000.00	32.94	8.04	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	14,000.00	1,000.00	32.94	8.04	
Formació 3r any	14,000.00	1,000.00	32.94	8.04	

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS					
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 35)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	2.90	3.65	4.35		
Jornada completa	5.78	7.23	8.62		
VALOR PREU PUNT (art. 24)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.07	0.12			
6	0.05	0.08			
7	0.05	0.08			
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a)					
Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	67.66	4.83		
	Projectista	67.66	4.83		
	Dibuixant Projectista	67.66	4.83		
	Graduat Social (*)	1238.36	88.45		
	Cap de Taller	1238.36	88.45		
	Cap 1ª Administratiu	1238.36	88.45		

5	Oficial 1ª d'ofici	799.26		1.88	
	Oficial 1ª administratiu	2697.26	192.66		
6	Xofer de Turisme	1564.51	111.75		
	Capatàs d'Especialista	1564.51	111.75		
	Oficial de 3ª	1564.51		3.68	
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	16.58				
Dieta completa	90.38				
\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 243, 21-12-2023)					
codi de conveni núm.	17000305011994				
Article 29. Gratificacions de Juny i Nadal					
	2	de 30 dies de salari incrementada, si fos el cas, amb el plus personal (abans antiguitat)			

Article 30. Plus Personal (abans Plus d'Antiguitat)	mensualment				
Article 32. Jornada de treball	1742	hores anuals de treball			
Article 37. Dietes					
vehicle propi, percebran, per quilòmetre recorregut	0.3	euros durant tota la vigència del Conveni			
Article 38. Treball a distància	25	euros mensuals bruts en concepte de "compensació treball a distancia			
Article 42. Plus de nocturnitat	25%	dels conceptes fixos assimilables al salari mensual			
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS. Vigència: Des de l' 1 de gener de 2023 a 31 de desemnbre de 2023					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	

1	41,997.79	2,999.84		24.11	
2	36,138.66	2,581.31		20.75	
3	29,763.73	2,125.98		17.09	
4	26,283.75	1,877.41		15.09	
5	23,477.41	1,676.96	55.24	13.48	
6	20,701.70	1,478.79	48.71	11.88	
7	19,813.65	1,415.26	46.62	11.3741	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	15,120.00	1,080.00	35.58	8.68	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	15,120.00	1,080.00	35.58	8.68	
Formació 3r any	15,120.00	1,080.00	35.58	8.68	
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	3.02	3.80	4.52		
Jornada completa	6.01	7.52	8.96		
VALOR PREU PUNT (art. 27)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.07	0.12			
6	0.05	0.08			
7	0.05	0.08			

PLUS PERSONAL (ABANS PLUS ANTIGUITAT) (art. 30)	31.22				
Preu quinqueni mensual					
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a)					
Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	70.37	5.03		
	Projectista	70.37	5.03		
	Dibuixant Projectista	70.37	5.03		
	Graduat Social (*)	1287.89	91.99		
	Cap de Taller	1287.89	91.99		
	Cap 1ª Administratiu	1287.89	91.99		
5	Oficial 1ª d'ofici	831.23		1.96	
	Oficial 1ª administratiu	2805.15	200.37		
6	Xofer de Turisme	1627.09	116.22		
	Capatàs d'Especialista	1627.09	116.22		
	Oficial de 3ª	1627.09		3.83	
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	17.24				
Dieta completa	93.99				

QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS. Vigència: Des de l' 1 de gener de 2024 a 31 de desemnbre de 2024					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	43,047.73	3,074.84		24.71	
2	37,041.81	2,645.84		21.26	
3	30,507.82	2,179.13		17.51	
4	26,940.84	1,924.35		15.47	
5	24,064.35	1,718.88	56.49	13.81	
6	21,219.24	1,515.66	49.81	12.18	
7	20,309.00	1,450.64	47.67	11.66	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	15,498.00	1,107.00	36.38	8.90	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	15,498.00	1,107.00	36.38	8.90	
Formació 3r any	15,498.00	1,107.00	36.38	8.90	
PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	3.10	**3.90**	4.63		
Jornada completa	6.16	**7.71**	9.18		

VALOR PREU PUNT (art. 27)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.07	0.12			
6	0.05	0.08			
7	0.05	0.08			
PLUS PERSONAL (ABANS PLUS ANTIGUITAT) (art. 30)		32.47			
Preu quinqueni mensual					
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a)					
Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	72.13	5.15		
	Projectista	72.13	5.15		
	Dibuixant Projectista	72.13	5.15		
	Graduat Social (*)	1,320.09	94.29		
	Cap de Taller	1,320.09	94.29		
	Cap 1ª Administratiu	1,320.09	94.29		
5	Oficial 1ª d'ofici	852.01		2.00	
	Oficial 1ª administratiu	2,875.28	205.38		
6	Xofer de Turisme	1,667.77	119.13		
	Capatàs d'Especialista	1,667.77	119.13		
	Oficial de 3ª	1,667.77		3.91	

DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	17.67				
Dieta completa	96.34				
QUADRE DE RETRIBUCIONS SALARIALS. Vigència: Des de l' 1 de gener de 2025 a 31 de desemnbre de 2025					
Grup	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
1	44,123.92	3,151.71		25.33	
2	37,967.86	2,711.99		21.80	
3	31,270.52	2,233.61		17.95	
4	27,614.36	1,972.45		15.85	
5	24,665.96	1,761.85	58.04	14.16	
6	21,749.72	1,553.55	51.18	12.49	
7	20,816.73	1,486.91	48.98	11.95	
GRUP 8					
Classificació	Salari Anual	Salari Mensual	Salari Diari	Valor hora descompte	
Formació 1r any, marmito 16 anys, grum 16 anys i aspirant 16 anys	15,885.45	1,134.68	37.38	9.12	
Formació 2n. Any, marmitó 17 anys, grum 17 anys i aspirant 17 anys	15,885.45	1,134.68	37.38	9.12	
Formació 3r any	15,885.45	1,134.68	37.38	9.12	

PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSOS (art. 41)					
	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.		
Mitja jornada	3.18	4.00	4.75		
Jornada completa	6.31	7.90	9.41		
VALOR PREU PUNT (art. 27)					
Grup	CENTÈSIM	BEDAUX			
5	0.07	0.12			
6	0.05	0.08			
7	0.05	0.08			
PLUS PERSONAL (ABANS PLUS ANTIGUITAT) (art. 30)					
Preu quinqueni mensual	33.77				
IMPORT PUC PER LES ANTIGUES CATEGORIES PROFESSIONALS (Disposició Transitòria 7a)					
Grup	Nom antiga categoria	Import puc anual	Import puc mensual	Import puc diari	
3	Delineant Projectista	73.93	5.28		
	Projectista	73.93	5.28		
	Dibuixant Projectista	73.93	5.28		
	Graduat Social (*)	1,353.09	96.65		
	Cap de Taller	1,353.09	96.65		

	Cap 1ª Administratiu	1,353.09	96.65		
5	Oficial 1ª d'ofici	873.31		2.05	
	Oficial 1ª administratiu	2,947.16	210.51		
6	Xofer de Turisme	1,709.46	122.10		
	Capatàs d'Especialista	1,709.46	122.10		
	Oficial de 3ª	1,709.46		4.02	
DIETES	IMPORT				
Mitja dieta	18.11				
Dieta completa	98.75				