

Núm. 8117

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

Serveis Territorials a Girona

Resolució 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 2018 - 2020 (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, subscrit, d'una banda, per Metall Girona, Corve i Gremi d'Instal·ladors de la província de Girona, i de l'altra, per la Federació CCOO d'Indústria i per la Federació de l'Indústria, Construcció i Agro d'UGT de les comarques gironines, el dia 24 de juliol de 2018, 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 i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 2018 - 2020 (codi de conveni núm. 17000305011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

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

Girona, 3 de setembre de 2018

Marta Casacuberta i Solà
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball per a les Indústries Siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2018, 2019 i 2020

Capítol 1. Secció primera. Àmbit d'aplicació

Article 1.- Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu negociat per Metall Girona, CORVE i el Gremi d'Instal·ladors i per la Federació CCOO d'Indústria i per la Federació de la Indústria, Construcció i Agro de UGT de les Comarques Gironines (FICA-UGT) 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 de 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; construcció de xarxes de 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 de 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 tots els treballadors 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 de l'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 2018 i finalitzarà, per tant, el 31 de desembre de 2020. 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 2018.

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 de 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.

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 de una o varies 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 que 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 24 i 25 del present conveni, siguin aquests quantitats fixes, irregulars o variables, sempre que siguin homogènies i que corresponguin realment a tals conceptes. Aquest paràgraf entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2012, a l'objecte de que les empreses puguin adaptar la seva estructura salarial a allò que disposa aquest article.

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 treballador 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 2018 es deixa en suspens la compensació i absorció d'aquest article.

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 aprovés 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 de 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 (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

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.

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'empresaris i treballadors, i també, a més, pels assessors respectius.

Els representants d'empresaris i treballadors seran elegits per les respectives representacions. Serà preferible que hagin estat vocals de la Comissió deliberadora.

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, c. de la Creu, 18, principal 3a, Girona.

CORVE, c. Barcelona, 35, entr. A, Girona.

Gremi d'Instal·ladors, c. de Cartellà, 8, Girona.

Federació CCOO d'Indústria, c. de Miquel Blay, 1, Girona.

Federació de la Indústria, Construcció i Agro de UGT de les Comarques Gironines (FICA-UGT), c. de Miquel Blay, 1, 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 si 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 y 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 la Indústria siderometal·lúrgica 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 treballador i treballadora, ha de ser adscrit 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 enquadrat el treballador o 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'empresari, el període de temps necessari de formació i adaptació a les citades funcions. L'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants del treballadors, segons estableix l'art. 39 del text refós 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 dels treballadors i 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 del treballador 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 i en cap cas excedirà del temps fixat en la següent escala:

- a. Personal no qualificat: 15 dies feiners.
- b. Tècnics titulats: 6 mesos.
- c. La resta del personal: 3 mesos.

Tan sols s'entendrà que el treballador està subjecte a període de prova si així constés expressament per escrit.

Durant el període de prova l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense donar lloc a cap reclamació. Una vegada transcorregut el termini referit, el treballador 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, el treballador 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, el treballador 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. Personal directiu i tècnic: dos mesos.
- b. Personal administratiu: un mes.
- c. Resta de personal: 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 al treballador 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. El treballador 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 eventuais per circumstàncies de la producció

D'acord amb allò que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que la durada màxima dels contractes

eventuals per circumstàncies de la producció, acumulació de feina o excés de comandes, podrà ésser de fins a dotze mesos treballats dintre d'un període de 18 mesos.

Aquest tipus de contracte quan es concerta per una durada inferior als dotze mesos 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 cíclics 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 15.1.b) 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 15.1.b) 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 per a la formació

Respecte del contracte de formació s'estarà a allò que disposa la legislació vigent, si bé la seva durada màxima serà de tres anys. El salari dels aprenents serà, independentment de l'edat, el que s'assenyala en l'annex d'aquest conveni, pel primer, segon i tercer any respectivament.

Article 20.- Contractació per a treballadors discapacitats

Als efectes de donar compliment a allò que disposa el Reial decret legislatiu 1/2013 de 29 de novembre i per tal de promoure la integració laboral de les persones amb discapacitat, les empreses que tinguin un número de treballadors fixos superior a 50, contractaran un número de treballadors minusvàlids 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 firmants 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 treballadors minusvàlids de la demarcació territorial corresponent.

S'entendrà convalidada aquesta exigència legal quan les empreses contractin a empreses especialitzades a donar feina a treballadors minusvàlids per a desenvolupar determinades tasques, d'acord amb la legislació vigent.

Article 21.- 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.

Capítol 5. Condicions econòmiques

Secció primera

Article 22.- 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 al treballador.

Secció segona

Article 23.- 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 Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 24.- Primes i incentius

- 1.- S'entenen per primes i incentius a la producció, la quantitat que en metàl·lic ha de rebre el treballador 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 2018, 2019 i 2020. 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 25.- Qualitat

- 1.- Totes les activitats 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, el treballador 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 26.- Gratificacions de juny i Nadal

Les gratificacions de juny i Nadal seran semestrals.

Als treballadors compresos 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 feiner 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 als seus treballadors.

La variació que suposa aquest article, respecte del que disposava el conveni de l'any 1980, comporta que els treballadors que hagin ingressat abans de l'1 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'1 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 27.- Plus personal (abans plus d'antiguitat)

Des de l'1 de gener de 1995, aquest concepte no genera més temps d'antiguitat i les quantitats que els treballadors venien cobrant a 31.12.94 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.

Article 28.- Forma de pagament

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

Capítol 6

Article 29.- Jornada de treball



- 1.a. 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 30 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 treballador, i sempre donant a l'empresa un preavis 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 2020, sense perjudici de la possibilitat d'arribar algun altre tipus acord amb la legal representació dels treballadors 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.
- 1.b. El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.
- 1.c. 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.
- 1.d. El calendari laboral i l'horari de treball l'elaborarà l'empresa i es negociarà cada any entre els representants legals dels treballadors 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 Tribunal Laboral de Catalunya.
- 1.e. Quan la situació de les empreses ho requereixi, es pactarà amb la representació legal dels treballadors, i en el seu defecte, amb els propis treballadors, la distribució i el tipus de la jornada (continuada, intensiva o partida), els torns de treball i el règim de descans.
- 1.f. 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.
- 1.g. L'empresa argumentarà, a ser possible per escrit, a la representació legal dels treballadors, els motius pels quals demana la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària.
- 1.h. 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 podran 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.
- 1.i. Els treballadors 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.
- 2.a. 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 es 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.
- 2.b. 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.
- 3.a. En els casos de modificació de la jornada establerts en el paràgraf 2a, l'empresa haurà d'avisar als treballadors afectats amb una antelació mínima de 72 hores, notificant-ho a més al comitè d'empresa o delegat de personal.
- 3.b. 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 legal representació dels treballadors. En aquelles empreses on no hi hagi legal representació dels treballadors intervindrà la Comissió Paritària del conveni, i sinó s'aconseguís l'acord en aquesta instància es trametrà al Tribunal Laboral de Catalunya 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 del treballador 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 dels treballadors, respecte d'allò que estableixen els paràgrafs 1.e. i 2.b. 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 Tribunal Laboral de Catalunya.
5. La distribució irregular de la jornada no afectarà ni a la retribució ni a les cotitzacions dels treballadors. 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 2.a. o en el moment del venciment del contracte si aquest finalitza abans.
 6. Es respectarà qualsevol acord que s'hagi produït al si de les empreses entre la direcció d'aquesta i els legals representants dels treballadors en aquesta matèria.

Article 30.- 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 dels treballadors 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 els treballadors i començaran sempre en dia laborable.

Les vacances s'abonaran sobre els salaris reals acumulats pels treballadors, 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 als seus treballadors.

Article 31.- 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 compondre.

Article 32.- Aturades improductives

Quan per causes alienes a la voluntat de l'empresa es produeixi una impossibilitat de treballar, els treballadors 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 del treballador en el lloc de treball. En aquest darrer cas s'abonarà el 100% del salari tal com si s'estigués treballant.

Article 33.- Dietes

Els treballadors 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 meritiran 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 el treballador 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 pels treballadors.

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 del treballador, 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 les 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% l'import de les dietes.

Les quantitats esmentades seran d'aplicació, també, a les empreses d'estesa de línies elèctriques.

Els treballadors 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.

Capítol 7

Article 34.- Roba de treball

Es proveirà a tots els treballadors 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 35.- 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 dels treballadors i als treballadors afectats, 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 Tribunal Laboral de Catalunya.

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.

Aquells treballadors que percebin un valor superior al del present conveni per tals conceptes els hi serà respectat.

Article 36.- Plus de nocturnitat

Aquells 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 37.- 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 que es tracti: Manteniment, sempre que no tinguin cabuda la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

La Direcció de l'empresa informará 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 dels treballadors 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, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden 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 38.- 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 al treballador la quantitat que es reflecteix en la columna quarta de l'annex.

Capítol 8

Article 39.- Complement per incapacitat temporal

Quan el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal a conseqüència d'un accident de treball, exclouent-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 cinc dies.

Article 40.- Prestació per invalidesa o mort

Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de disset mil euros, a un tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort la quantitat a percebre serà també de disset mil euros. 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 dels seus treballadors, s'entendrà que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les empreses podran complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'empresa.

Capítol 9

Codi de conducta laboral

Article 41.- Principis generals

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 treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/es 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 acord.

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

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

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

Article 42.- Graduació de les faltes

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

Article 43.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- 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.
- L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
- Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que en fos responsable.
- La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- 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.
- No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.
- Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
- Discutir amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.
- L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

Article 44.- Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

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

- La inassistència no justificada al treball de dos a quatre dies, 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.
- El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.
- La desobediència a les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.
- 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.
- Suplantar a un altre/a treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada o sortida del treball.
- La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels útils, estris, maquinària o vehicles de l'empresa, inclús fora de la jornada de treball.
- La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent mediat sanció.
- Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.
- L'embraguesa o consum de drogues no habituals, si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

Article 45.- Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en més de deu ocasions durant el període d'un mes, o bé més de vint en un any.
- La inassistència al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- 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.
- La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/s 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.
- L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada tot i ser per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treballs, es posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.
- El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
- La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
- La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/es de treball, proveïdors i clients de l'empresa.
- La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagin estat objecte de sanció.
- La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria, si implicés perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/es de feina, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.
- Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixi sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

Article 46.- 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.
Acomiadament.

Article 47.- Prescripció

Deponent 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 10

Article 48.- Revisió salarial

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

Any 2018: les taules i annexes salarials vigents a dia 31 de desembre de 2017 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener de 2018.

Any 2019: les taules i annexes salarials vigents a dia 31 de desembre de 2018 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener de 2019.

Any 2020: les taules i annexes salarials vigents a dia 31 de desembre de 2019 s'incrementaran en un 2,5% amb efectes d'1 de gener de 2020.

Article 49.- Garantia salarial

Si es constatés per part de l'INE (Institut Nacional d'Estadística) que a 31 de desembre de 2020, la inflació acumulada dels anys 2018, 2019 i 2020 fos superior al 7,5% pel conjunt dels tres anys, s'efectuarà una revisió tècnica de les taules del 2020, sense efectes retroactius i aplicable a partir d'1 de gener de 2021, consistent a aplicar a les esmentades taules la diferència entre el 7,5% i l'excés de la xifra resultant segons l'INE del període, amb un màxim del 0,75%.

Capítol 11. Llicències i excedències

Article 50.- Excedències

Per tenir cura de cada fill/a els treballadors i 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. 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 el pare i la mare 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 anys 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 51.- Llicències

El treballador 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.
Naixement fill.	2 dies.
Mort, 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.	2 dies. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament per aquests fets a una distància superior a 150 km, el termini serà de 4 dies. El fet causant que dóna 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.
Mort, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.	4 dies. El fet causant que dóna 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 4 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'ordini aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar prèviament el treballador a l'empresari 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 si podran comptar fins a 8 hores anuals per acompanyar al metge a fills menors de 12 anys o discapacitats que convisquin amb el treballador.
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.
Paternitat.	En cas de naixement d'un fill, per adopció o acolliment, el treballador o treballadora no beneficiari de la prestació de maternitat tindrà dret a la suspensió del contracte durant 5 setmanes ininterromputs ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. El beneficiari de la present llicència haurà de comunicar a l'empresari amb una antelació de 15 dies l'exercici d'aquest dret. En el cas d'utilitzar-ho a continuació el permís de naixement, el preavis serà de dos dies d'antelació.
Lactància.	Les treballadores, per lactància per un fill 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. La dona per pròpia voluntat podrà substituir aquest dret 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 la mare o el pare en el cas que els dos treballin.
Acumulació lactància.	14 dies.

A les parelles de fet 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, se'ls reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències retribuïts que als cònjuges.

La treballadora víctima de violència de genera 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 52.- Llicències sense retribuir

Els treballadors disposaran de 16 hores anuals sense retribució per assumptes propis preavisant amb 7 dies d'anticipació i sempre que es garanteixi el normal desenvolupament de l'activitat productiva. En aquests casos, el treballador continuarà mantenint-se en situació d'alta a la Seguretat Social.

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.

Els treballadors i treballadores amb fills menors de 12 anys, familiars malalts fins el segon grau de consanguinitat, o que cursin estudis acadèmics, tindran dret 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.
- O 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 12

Article 53.- Gestació

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

Article 54.- Revisió mèdica

Regirà el disposat a la legislació vigent.

Capítol 13

Article 55.- Bilingüisme

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

Capítol 14

Article 56.- Foment de l'ocupació

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

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

Els treballadors que hagin estat contractats 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 al treballador 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 57.- Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts firmants del present conveni, en representació dels treballadors i empreses incloses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, 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 15

Article 58.- Prevenió riscos laborals

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

Capítol 16

Article 59.- 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 preavis 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 60.- 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 dels treballadors en polítiques d'igualtat.

Els representants legals dels treballadors de les empreses de més de 10 treballadors 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 eventuais 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 un únic treballador, les quantitats corresponents a aquest grup professional no seran agregades a la informació a facilitar, essent informada la representació legal dels treballadors d'aquesta situació.

D'acord amb allò previst a l'article 65 de l'Estatut dels treballadors, els representants legals dels treballadors 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 dels treballadors 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 17

Article 61.- L'assetjament sexual 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'art. 10.1, 14 i principalment l'art. 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 mediambiental:

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'articularen les mesures oportunes, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

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

Les actuacions a efectuar no s'observarà 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.- 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 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 treballadora el més breument possible, i de forma inexcusable quan siguin requerides per justificar la seva absència al seu lloc de treball.

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

Capítol 18

Article 62.- 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 2018 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 dels treballadors 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 dels treballadors 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 dels treballadors, 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 Tribunal Laboral de Catalunya.
- 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 aconseguït 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 dels treballadors, que per Llei no els hi correspongui, aquestes, prèvia comunicació als treballadors, 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 efectui en cada lloc les conversacions i negociacions pertinents, tal i com està establert per la resta del procés.

Nota final: Totes les referències efectuades en el text del Conveni a "treballador" s'entenen realitzades, independentment del seu gènere, a les persones home o dona.

Disposicions transitòries

- Primera.- Acord Marc de Catalunya. S'acorda explorar en les representacions patronals i en les federacions de CC.OO i 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 2018, 2019 i 2020, han estat incrementades cadascuna en un 2,5% respecte de l'any anterior respectiu.
- Quarta.- Els endarreriments que es derivin de l'aplicació d'aquest conveni seran fets efectius per les empreses als seus treballadors als trenta dies com a màxim de la publicació del present conveni al Diari 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 els treballadors 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 explicat en les quanties i per la classificació professional antiga, per a aquells treballadors contractats 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 som 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 ens comprometem 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.

Annex I. Xarxa elèctrica, 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, els treballadors 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 treballador eventual sota la modalitat de contracte per obra o servei determinat que hagi estat adscrit exclusivament al contracte mercantil extingit.
- tenir una antiguitat en la prestació de serveis adscrits al contracte mercantil extingit en les instal·lacions de l'empresa principal d'almenys un any de forma continuada en la instal·lació objecte del manteniment.

Tercer. De forma expressa es fa constar que la subrogació afectarà tan el personal fix de plantilla que porti a l'empresa cessant una antiguitat mínima de dos anys vinculat de forma estable a l'objecte de la subcontractació així com els treballadors fixos d'obra, en els contractes dels quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei que es subroga, sempre i quan tinguin una antiguitat mínima de sis mesos.

Quart. L'empresa cessant en el servei preavisarà documentalment al personal afectat i als legals representants dels treballadors la resolució del contracte que existia amb l'empresa principal i facilitarà a la nova empresa adjudicatària una relació dels treballadors afectats 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 els esmentats treballadors.

Independentment a tot allò esmentat en els paràgrafs anteriors es respectarà a cada empresa les condicions econòmiques vigents actualment.

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

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

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 els treballadors i 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'exclouï 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 convenientes o necessàries, depenent de les seves dimensions i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre.
Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest acord, seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.
Les categories vigents en el moment de 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 dels treballadors i treballadores inclosos 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. Els treballadors/es 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 ordinador 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'anàlisi 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 treballadors/es 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, ATS, arquitectes tècnics (aparelladors), ajudants d'enginyeria i arquitectura, enginyers tècnics (pèrits), 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'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes de IT 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 aquells treballadors/es 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'ordinador 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 un o varis treballadors 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. Aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, BUP 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'anàlisi 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'ordinador 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 intermèdia o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
- 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.

Críteris 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. dependent 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 capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
- 4.- Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.
- 5.- Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o 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 – bascular, 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 aquells treballadors/es 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.

Comprèn les categories enquadrades en els barems núm. 6 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

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'utilatge 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 els treballadors i treballadores que estiguin acollits 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, aquells treballadors i 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 els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprenderà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Empleats: aspirant de 16 anys, aspirant de 17 anys, contracte Formació 1r any, contracte Formació 2n any, contracte Formació 3r any.

Operaris: ajudant de 16 anys, ajudant de 17 anys, contracte Formació 1r any, contracte Formació 2n any, contracte Formació 3r any.

Tasques:

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

- 1.- Tasques manuals.
- 2.- Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
- 3.- Tasques 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 els treballadors i treballadores inclosos en l'esmentat grup.

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, grup 16 anys i aspirant 16 anys		10.461,22	747,23	24,61	6,01
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grup 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)			
Mitja jornada	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
	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, grup 16 anys i aspirant 16 anys		10.722,75	765,91	25,23	6,16
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grup 17 anys i aspirant 17 anys		11.374,40	812,46	26,76	6,53
Formació 3r any		13.124,34	937,45	30,88	7,53

ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS

PLUS TREBALLS EXCEPC. PENOSOS, TÒXICS, PERILLOSO (art. 35)			
Mitja jornada	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
	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	63,60	4,54	
	Projectista	63,60	4,54	
	Dibuixant projectista	63,60	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, grup 16 anys i aspirant 16 anys		10.990,82	785,06	25,80	6,31
Formació 2n any, marmitó 17 anys, grup 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)			
Mitja jornada	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
	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