

CONVENI COL·LECTIU DE LES INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

2022-2025

**EL TEU CONVENI,
ELS TEUS DRETS**



CCOO 
indústria

**CONVENI COL·LECTIU
DE LES INDÚSTRIES
SIDEROMETAL·LÚRGIQUES
DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA**



ÍNDIX

CAPÍTOL I. ÀMBIT D'APLICACIÓ	8	Article 32. Calendari laboral	36
Article 1. Àmbit territorial.....	8	Article 33. Vacances.....	37
Article 2. Àmbit funcional.....	8	Article 34. Distribució irregular de la jornada	37
Article 3. Àmbit personal	10	Article 35. Flexibilitat estructural	38
CAPÍTOL II. CLÀUSULES DE GARANTIA	10	Article 36. Flexibilitat conjuntural.....	38
Article 4. Vigència	10	Article 37. Reforç de guàrdia	40
Article 5. Pròrroga	10	CAPÍTOL IX. L·LICÈNCIES I EXCEDÈNCIES	41
Article 6. Rescissió i revisió	10	Article 38. Parelles de fet	41
CAPÍTOL III. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL	11	Article 39. Llicències	41
Article 7. Aplicació global	11	Article 40. Llicències d'exàmens	44
Article 8. Compensació i absorció.....	11	Article 41. Promoció i formació professional a la feina	44
Article 9. Garantia personal	11	Article 42. Excedències	44
CAPÍTOL IV. DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA	11	Article 43. Descans maternal parcial	46
Article 10. Constitució	11	CAPÍTOL X. RECONeixEMENT D'IGUALTATS	46
Article 11. Composició	11	Article 44. Política d'igualtat	46
Article 12. Funcions	12	Article 45. Plans d'igualtat	47
Article 13. Procediment	13	CAPÍTOL XI. CONTRACTACIÓ I OCUPACIÓ	47
CAPÍTOL V. CONDICIONS SALARIALS	16	Article 46. Objectius	47
Article 14. Salari conveni.....	16	Article 47. Contractació temporal	48
Article 15. Columna per al càlcul de plusos.....	16	Article 48. Contracte fix discontinu.....	48
Article 16. Complement d'excategoria professional.....	16	Article 49. Contracte a temps parcial	48
Article 17. Antiguitat.....	17	Article 50. Teletreball	49
Article 18. Plusos.....	18	CAPÍTOL XII. PERÍODE DE PROVA	49
Article 19. Gratificacions extraordinàries.....	18	Article 51. Concepte i forma del període de prova	49
Article 20. Increment salarial i revisió.....	18	Article 52. Durada.....	49
Article 21. Clàusula d'inaplicació d'incrementos salarials.....	19	Article 53. Drets i obligacions	50
CAPÍTOL VI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	20	Article 54. Resolució o desistiment del contracte	50
Article 22. Criteris generals	20	Article 55. Interrupció del període de prova.....	50
Article 23. Implantació. Criteri general	22	Article 56. Preavis de cessament.....	51
Article 24. Classificació professional.....	23	CAPÍTOL XIII. MOBILITAT GEOGRÀFICA	51
Article 25. Mobilitat funcional	34	Article 57. Concepte i requisits	51
CAPÍTOL VII. DESPLAÇAMENTS I DIETES	34	Article 58. Trasllats	52
Article 26. Sortides, viatges i dietes.....	34	Article 59. Desplaçaments	55
Article 27. Carnet de conduir.....	35	Article 60. Condicions de treball al centre d'arribada o destí	56
Article 28. Ús del cotxe particular.....	35	CAPÍTOL XIV. TREBALLADORS Y TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT	56
Article 29. Retirada del carnet.....	35	Article 61. Inserció de persones treballadores amb discapacitat	56
CAPÍTOL VIII. TEMPS DE TREBALL	36	CAPÍTOL XV. CODI DE CONDUCTA	57
Article 30. Jornada anual.....	36	Article 62. Criteris generals.....	57
Article 31. Hores extraordinàries.....	36	Article 63. Faltes lleus	58
		Article 64. Faltes greus	59
		Article 65. Faltes molt greus	61
		Article 66. Sancions	63
		Article 67. Prescripció	63
		Article 68. Procediment d'actuació en situacions d'assetjament	63

CAPÍTOL XVI. NORMES MÍNIMES EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	64	Article 106. Formació en matèria de prevenció	86
Article 69. Declaració i objectius	64	Article 107. Comitè de seguretat i salut intercontractes	86
Article 70. Principis generals	65	Article 108. Plus de parada	87
Article 71. Prevenció de riscos laborals. Vigilància i protecció de la salut	66	Article 109. Reforços, treball per torns i nocturnitat	88
Article 72. Delegats de prevenció	67	Article 110. Condiició més favorable	88
Article 73. Comitè de seguretat i salut	68	CAPÍTOL XXIII. MESES SECTORIALS DE CATALUNYA	88
Article 74. Vigilància de la salut	68	Article 111	88
Article 75. Coordinació d'activitats empresarials	69	CAPÍTOL XXIV. PACTES COMPLEMENTARIS	89
Article 76. Situacions especials de risc	70	Article 112. Tribunal Laboral de Catalunya	89
Article 77. Operacions que suposen manipulació manual de càrregues	70	Article 113. Subcontractació d'activitats	89
Article 78. Treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos	71	Article 114. Responsabilitat social empresarial	89
Article 79. Drets de les persones treballadores	71	CAPÍTOL XXVI	90
Article 80. Recurs preventiu	71	Disposició final primera	90
Article 81. Peces de roba de treball i equips de protecció individual	72	Disposició final segona	90
Article 82. Valors mínims	72	CAPÍTOL XXVI. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA	90
Article 83. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals	72	TAULES SALARIALS 2022	91
Article 84. Contractes i subcontractes	73	TAULES SALARIALS 2023	95
Article 85. Formació	73	TAULES SALARIALS 2024	99
Article 86. Plus de toxicitat, penositat o perillositat	74	TAULES SALARIALS 2025	103
Article 87. Comissió per a la prevenció de riscos laborals	75		
Article 88. Investigació d'accidents	76		
Article 89. Costos associats a la vigilància de la salut	76		
CAPÍTOL XVII. JUBILACIÓ, ASSEGURANÇA I INCAPACITAT TEMPORAL	77		
Article 90. Assegurança	77		
Article 91. Mort del treballador o treballadora per causes comunes	77		
Article 92. Baixa per malaltia – incapacitat temporal	77		
CAPÍTOL XVIII. CRONOMETRATGE I RENDIMENT	78		
Article 93. Medició de temps	78		
CAPÍTOL XIX. GARANTIES SINDICALS	78		
Article 94. Garanties sindicals	78		
Article 95. Quota sindical	79		
CAPÍTOL XX. FORMACIÓ	79		
Article 96. Formació	79		
Article 97. Comissió de formació	79		
CAPÍTOL XXI. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT MORAL	81		
Article 98. L'assetjament sexual en les relacions de treball. Plantejament	81		
Article 99. Concepte d'assetjament sexual	81		
Article 100. Concepte d'assetjament moral	82		
Article 101. Expedient informatiu en els casos d'assetjament moral o sexual	82		
Article 102. Violència de gènere	83		
CAPÍTOL XXII. ANNEX DE MUNTATGE I MANTENIMENT	84		
Article 103. Clàusula d'estabilitat en l'ocupació	84		
Article 104. Salut laboral	85		
Article 105. Serveis dels treballadors i treballadores	86		

CAPÍTOL I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni s'ha d'aplicar obligatòriament a totes les empreses del metall de la província de Tarragona així com a tots els centres de treball existents o que puguin obrir-se a la província de Tarragona, i l'àmbit funcional de les quals s'adeqüi a l'article 2 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 2. Àmbit funcional

L'àmbit funcional del conveni siderometal·lúrgic de la província de Tarragona comprèn totes les empreses i els treballadors i treballadores que realitzen la seva activitat tant en processos de fabricació, elaboració o transformació com de muntatge, reparació, conservació, manteniment, emmagatzematge o posada en funcionament d'equips i instal·lacions industrials que es relacionin amb el sector del metall.

D'aquesta manera, queden integrades en el camp d'aplicació d'aquest conveni les següents activitats i productes: metal·lúrgia; siderúrgia; automoció i els seus components; construcció naval i la seva indústria auxiliar; indústria aeroespacial i els seus components; material ferroviari; components d'energies renovables; robòtica, domòtica, automatismes i la seva programació; ordinadors i els seus perifèrics o dispositius auxiliars; circuits impresos i integrats i articles similars; infraestructures tecnològiques; equips i tecnologies de telecomunicacions i de la informació, i tot tipus d'equips, productes i aparells mecànics, elèctrics o electrònics, inclosos el manteniment i la fabricació de sistemes no tripulats, ja siguin autònoms o dirigits (drons).

També formen part d'aquest àmbit les empreses dedicades a l'enginyeria, serveis tècnics d'enginyeria, anàlisi, inspecció i assajos, fabricació, muntatge i/o manteniment que es duguin a terme en la indústria i en les plantes de generació d'energia elèctrica, petroli, gas i tractament d'aigües, així com les empreses dedicades a esteses de línies de conducció d'energia, de cables i xarxes de telefonia, informàtica, satel·litàries, senyalització i electrificació de ferrocarrils, instal·lacions elèctriques i d'instrumentació, d'aire condicionat i fred industrial, fontaneria, calefacció i altres activitats auxiliars i complementàries del sector, tant per a la indústria com per a la construcció.

Així mateix, s'hi inclouen les activitats de soldadura i tecnologies d'unió, calorifugació, grues torre, plaques solars, i les de joieria, rellotgeria o bijuteria; joguines; coberteria i parament;

serralleria; armes; aparells mèdics; indústria òptica i mecànica de precisió; llums i aparells elèctrics; conservació, tall i reposició de comptadors; recuperació i reciclatge de matèries primeres secundàries metàl·liques, així com aquelles altres activitats específiques i/o complementàries del sector.

Igualment, s'hi inclouen les activitats de fabricació, instal·lació, manteniment o muntatge d'equipaments industrials, tancaments metàl·lics, caldereria, mecanització i automatització, incloses en el sector o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis, així com la neteja industrial.

De la mateixa manera, estan compreses dins del sector les activitats de reparació d'aparells mecànics, elèctrics o electrònics; manteniment i reparació de vehicles, i aquelles activitats de caràcter auxiliar, complementàries o afins, directament relacionades amb el sector.

És també aplicable a la indústria metal·logràfica i de fabricació d'envasos metàl·lics i boteria quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,5 mm.

Queden fora de l'àmbit del conveni les empreses dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

També queden afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguin diverses activitats principals, de les quals alguna estigui inclosa en l'àmbit funcional d'aquest conveni, que és, per tant, aplicable a les persones treballadores que realitzin aquestes activitats.

Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupin activitats del sector habitualment (no de manera ocasional o accessòria) també es veuen afectades per l'àmbit funcional d'aquest conveni, tot i que cap d'aquestes activitats sigui principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits s'han d'aplicar a les persones treballadores afectades les condicions establertes en aquest conveni, sens perjudici de les que es regulin en els convenis col·lectius d'àmbit inferior que els siguin aplicables i, en particular, la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada treballador o treballadora.

Les activitats abans assenyalades, que per raó del seu acompliment prevalent a l'empresa resultin integrades en el camp d'aplicació d'aquest conveni, estan incloses en l'annex I, en què es recullen les activitats de la CNAE (Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques) corresponent al sector. Per activitat principal s'entén la prevalent o preponderant dins d'un cicle únic de fer empresarial, sota una mateixa forma jurídica i estructura unitària.

En aquells centres de treball relatius al manteniment i a la reparació de vehicles on concorri aquesta activitat amb la de venda, el CEM s'ha d'aplicar a les persones treballadores que realitzin l'activitat de manteniment i/o reparació.

Aquesta relació té un caràcter enunciatiu i no exhaustiu, i és susceptible de ser ampliada o complementada amb aquelles activitats econòmiques que en un futur puguin figurar a la CNAE.

Article 3. Àmbit personal

Comprèn la totalitat del personal de les empreses incloses en els articles anteriors, amb excepció de les persones que no tinguin la consideració legal de treballadors i treballadores, segons l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL II CLÀUSULES DE GARANTIA

Article 4. Vigència

L'entrada en vigor a tots els efectes és l'1 de gener del 2022 i la seva durada és fins al 31 de desembre del 2025.

Article 5. Pròrroga

El conveni es prorrogarà tàcitament si amb una antelació mínima d'1 mes a la data del seu venciment no ha estat denunciat per cap de les parts.

Article 6. Rescissió i revisió

La denúncia que proposi la rescissió o revisió del conveni s'ha de presentar a l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya, a Tarragona, a través de les centrals sindicals o associacions empresarials, amb una antelació mínima d'1 mes respecte de la data d'acabament de la vigència o de qualsevol de les pròrroques.

CAPÍTOL III COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL

Article 7. Aplicació global

Les condicions pactades formen un tot indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment.

Article 8. Compensació i absorció

Cap de les condicions econòmiques pactades en aquest conveni són compensables i absorbibles en la seva totalitat amb les concedides per les empreses, voluntàriament o per conveni, excepte els augments a compte del conveni.

Article 9. Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals gaudides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni i que amb caràcter global l'excedeixin, i s'han de mantenir estrictament a títol personal.

CAPÍTOL IV COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 10. Constitució

Les parts signants acorden establir una comissió paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del que estableix aquest conveni col·lectiu, per entendre totes aquelles qüestions que la legislació vigent assigna a les comissions paritàries dels convenis col·lectius, així com per conèixer i, si escau, resoldre les matèries que se li encomanen en aquest conveni col·lectiu i sobre les quals, en acords posteriors, se li puguin atribuir.

Article 11. Composició

La Comissió Paritària del conveni està composta per la Presidència del conveni, per 2 membres per part d'UGT, per 2 membres per part de CCOO i per 4 membres per part d'APEMTA.

Totes dues representacions poden utilitzar els serveis d'assessors, ocasionals o permanents, que han de ser designats lliurement per cadascuna de les organitzacions signants. Els assessors i assessores han de tenir dret a veu, però no a vot. També la Presidència té veu, però no vot.

A tots els efectes s'estableix com a domicili de la Comissió Paritària del conveni el despatx d'Urzaiz Abogados, situat a l'avinguda de Roma, núm. 7, 7a planta, de Tarragona.

Els escrits que se'ls adrecin es poden rebre indistintament a qualsevol d'aquestes adreces:

- UGT: carrer d'Ixart, 11, de Tarragona
- CCOO: carrer d'August, 48, de Tarragona
- APEMTA: avinguda de Roma, 7, 5a planta, de Tarragona

Article 12. Funcions

Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- a) Interpretar el conveni.
- b) Mitjançar en les qüestions previstes en aquest text o sotmeses a la seva consideració per ambdues parts i que es refereixin a conflictes, controvèrsies o disputes laborals que compren- guin una pluralitat de persones treballadores o afectin interessos suprapersonals o col·lectius.
- c) Intervenir en els conflictes col·lectius o controvèrsies col·lectives, exercint les funcions de mediació, sempre que hi hagi acceptació expressa de les dues parts implicades.
- d) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- f) Intervenir en aquelles matèries i per a aquelles funcions que s'especifiquen expressa- ment en aquest conveni col·lectiu.
- g) Solucionar discrepàncies en els supòsits d'inaplicació a les empreses de les condicions pactades en conveni regulat en conveni col·lectiu.
- h) Intervenir pel que fa a la petició de distribució irregular de la jornada recollida en l'article 34 d'aquest conveni col·lectiu.
- i) Intervenir, a petició de qualsevol de les parts, en l'estudi sobre acords d'àmbit general que puguin tenir relació amb el conveni.

- j) Adaptar el conveni sobre la base de dades objectives i prefixades.
- k) Renegociar o adaptar el conveni a les circumstàncies canviants que puguin sorgir durant la seva vigència.
- l) Conèixer els conflictes sobre l'enquadrament de grup professional; els que no quedin resolts seran sotmesos al Tribunal Laboral de Catalunya.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respec- tiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals.

Totes dues parts convenen fer avinent a la Comissió Paritària tots els dubtes, les discrepàn- cies i els conflictes que hi pugués haver a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni, perquè pugui emetre un dictamen o actuar reglamentàriament, sens perjudici de seguir la via administrativa o judicial que correspongui.

Article 13. Procediment

La Comissió Paritària s'ha de reunir per solucionar els conflictes col·lectius laborals sorgits entre empresa i treballadors i treballadores, o de les seves respectives organitzacions repre- sentatives de la indústria siderometal·lúrgica.

La comissió s'ha de reunir trimestralment, garantint la realització de 4 reunions cada any.

També s'ha de reunir a sol·licitud de qualsevol de les parts que la integren o de la Presidència del conveni per tractar els assumptes de la seva competència.

Els acords s'han de prendre per unanimitat de totes dues parts (empresarial i sindical); a cadascuna de les parts que componen la comissió els correspon 1 vot.

Els assumptes que se sotmetin a la Comissió Paritària s'han de tramitar a través dels proce- diments previstos, 1 d'ordinari i 3 d'específics, per a la inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni i per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors, i el procediment de discrepància en cas de distribució irregular que recull l'article 34 d'aquest conveni col·lectiu.

A) Procediment ordinari

La part o parts sol·licitants han de remetre per escrit la controvèrsia per a la qual se sol·licita la intervenció de la comissió, raonant i concretant la seva petició, i adjuntant-hi la documen- tació que considerin necessària.

Un cop rebuda la sol·licitud s'ha de fer arribar a les parts interessades perquè en el termini de 3 dies formulin les al·legacions que interessin al seu dret.

La comissió pot demanar la compareixença de les parts implicades per fer una millor instrucció.

Un cop contestada la petició inicial o realitzada la compareixença de les parts, la comissió ha de resoldre, en un termini que no ha d'excedir els 30 dies a comptar des que la discrepància hagi estat plantejada. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

En el supòsit que la Comissió Paritària arribi a un acord sobre el conflicte plantejat, les propostes de solució que ofereixi la comissió han de ser acceptades per les parts. L'acord s'ha de formalitzar per escrit i ha de ser subscrit per les parts implicades i els membres de la comissió.

Si no s'arriba a un acord o aquest no és acceptat per les parts, aquestes s'han de sotmetre als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

B) Procediment específic per a la inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni

Mitjançant aquest procediment s'han de tramitar les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes previst en els supòsits d'inaplicació a l'empresa de les condicions que preveu aquest conveni, a l'empara del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

El tràmit s'ha d'iniciar mitjançant un escrit que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i de les persones treballadores, i el motiu de discrepància. A aquest escrit, s'hi ha d'adjuntar una còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar la documentació que interessi al seu dret.

La comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi de fer una millor instrucció.

La Comissió Paritària ha de resoldre, per escrit, en un termini de 7 dies, següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acords en el si de la comissió, les parts ho poden sotmetre a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

C) Procediment específic per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors

La Comissió Paritària pot mitjançar en les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

El tràmit s'ha d'iniciar mitjançant un escrit, formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i de les persones treballadores i el motiu de discrepància. A aquest escrit, s'hi ha d'adjuntar una còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar la documentació que interessi al seu dret.

La comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades per fer una millor instrucció.

La Comissió Paritària ha de resoldre en un termini de 7 dies, següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Els acords s'han de prendre per unanimitat de totes dues parts (empresarial i sindical); a cadascuna de les parts que componen la comissió li correspon 1 vot.

En el supòsit que la Comissió Paritària arribi a un acord sobre la discrepància plantejada, les propostes de solució que ofereixi la comissió han de ser acceptades per les parts. L'acord s'ha de formalitzar per escrit i ha de ser subscrit per les parts implicades i els membres de la comissió.

Si no hi ha acords en el si de la comissió o aquests no són acceptats per les parts, aquestes ho han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

D) Procediment específic per al supòsit de desacord si hi ha una distribució irregular de la jornada

Mitjançant aquest procediment s'han de tramitar les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes, regulat en els supòsits de distribució irregular de la jornada que preveu l'article 34 d'aquest conveni.

El tràmit s'ha d'iniciar mitjançant un escrit, formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i les de la representació legal de les persones treballadores i el motiu de discrepància. A aquest escrit, s'hi ha d'adjuntar una còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts poden aportar la documentació que interessi al seu dret.

La comissió pot demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària ha de resoldre en un termini de 5 dies, següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acord en el si de la comissió o aquests no són acceptats per les parts, aquestes ho han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL V CONDICIONS SALARIALS

Les empreses han de pagar els endarreriments del conveni dins del mes següent de la publicació d'aquest en el *Diari Oficial de la Província de Tarragona*.

Article 14. Salari de conveni

S'entén per salari de conveni el que es fixa en l'annex salarial que s'adjunta a aquest conveni.

Queda establert un salari brut anual, prorratejat en 14 mensualitats per a cada un dels grups professionals, i que ha de ser idèntic per a totes les divisions funcionals de cada grup. El seu import ha de quedar determinat a la columna 1, anomenada *salari de conveni*.

No obstant el que s'exposa en el paràgraf anterior, per fixar l'import real de la paga extra, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 19 del conveni col·lectiu.

Article 15. Columna per al càlcul de plusos

Expressament es pacta que els conceptes que fins al 31 de desembre del 1995 es calculaven sobre el salari base s'han de calcular sobre la columna de càlcul de plusos de les taules annexes. S'han de revisar cada any d'acord amb el que preveu l'article 20.

Article 16. Complement d'excategoria professional

A aquells treballadors i treballadores que el 31 de desembre del 2000 van rebre un salari de conveni superior a l'establert per al grup professional al qual van quedar adscrits, se'ls ha

de mantenir la diferència com a complement *ad personam*, denominat *complement d'excategoria professional*. Aquest complement no pot ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància i ha de ser revalorat anualment amb l'increment que es pacti en el conveni.

El pagament de l'esmentat complement d'excategoria professional s'ha de realitzar prorratejant-lo en 14 mensualitats.

Article 17. Antiguitat

El personal comprès en aquest conveni ha de percebre augments periòdics per anys de servei, consistents en el pagament de quadriennis en la quantia prevista en la taula annexa corresponent a la categoria en què s'estigui classificat.

El còmput de l'antiguitat s'ha de regular segons els apartats següents:

- a) La data inicial per a la seva determinació és la d'ingrés a l'empresa amb una relació laboral.
- b) Per al còmput de l'antiguitat, a l'efecte d'augments periòdics, s'ha de tenir en compte tot el temps servit a la mateixa empresa, i es consideren com a efectivament treballats tots els mesos i dies en què el productor hagi rebut un salari o remuneració, ja sigui per serveis prestats a qualsevol de les seves factories o en comissions, llicències o de baixa transitòria per accident de treball o malaltia.
- c) Així mateix, són computables el temps d'excedència forçosa per nomenament per a un càrrec públic o sindical, així com el de prestació de servei militar. Per contra, no s'estima el temps de permanència en situació d'excedència voluntària.
- d) Es computa l'antiguitat a raó de la totalitat dels anys prestats dins de l'empresa, independentment de quin sigui el grup professional o la categoria en què es trobi enquadrat.
- e) També s'estimen els serveis prestats dins de les empreses en període de prova i pel personal eventual quan aquest passi a ocupar plaça a la plantilla de l'empresa.
- f) En cas que un treballador o treballadora cessés a l'empresa per sanció o per la seva voluntat, sense sol·licitar l'excedència voluntària, i posteriorment reingressés a la mateixa empresa, el còmput d'antiguitat s'ha d'efectuar a partir d'aquest últim ingrés (es perdrien, així, tots els drets i l'antiguitat anteriorment adquirits).
- g) La meritació de l'antiguitat s'ha d'efectuar el mes en què es produeixi. La quantia de cada quadrienni queda congelada per al futur.

Article 18. Plusos

18.1. Plus de cap d'equip

El plus de cap d'equip es manté en les mateixes condicions que regula el conveni col·lectiu vigent.

18.2. Plus de nocturnitat

És un 25 % sobre el salari de conveni.

18.3. Plus de reforç de guàrdia

S'hi inclouen els sectors de fàbriques de ciment i cicles combinats; esteses, generació, transport i distribució d'energia elèctrica; telecomunicacions; enllumenat públic i semàfors.

En tots els casos s'han de respectar les condicions i les quantitats superiors ja pactades.

Article 19. Gratificacions extraordinàries

S'han de pagar en la quantia d'una mensualitat de salari real, els dies 29 de juny i 15 de desembre com a màxim. Ambdues gratificacions s'han de pagar en proporció al temps treballat a l'empresa i per semestres. Expressament es pacta que el salari real sigui la suma del salari de conveni, l'antiguitat i altres complements salarials (primes, plusos, incentius, etc.).

Article 20. Increment salarial i revisió

Els increments salarials per a cada un dels anys de vigència del conveni són els reflectits en les taules salarials annexes.

Per a l'any 2022 s'estableix un increment del 6,4 % sobre tots els conceptes continguts en les taules salarials del conveni. S'han de confeccionar unes taules salarials que continguin aquest increment.

Per a l'any 2023 s'estableix un increment del 3,4 % sobre tots els conceptes continguts en les taules salarials del conveni. S'han de confeccionar unes taules salarials que continguin aquest increment.

Per a l'any 2024 s'estableix un increment del 2,8 % sobre tots els conceptes continguts en les taules salarials del conveni. S'han de confeccionar unes taules salarials que continguin aquest increment.

Per a l'any 2025 s'estableix un increment del 2,46 % sobre tots els conceptes continguts en les taules salarials del conveni. S'han de confeccionar unes taules salarials que continguin aquest increment.

Tots els increments s'han d'aplicar des de l'1 de gener de cada any.

S'estableix una clàusula de revisió tècnica d'aplicació automàtica a la quantia del 85 % del diferencial entre la suma dels IPC reals dels anys 2022, 2023, 2024, 2025 i la suma dels increments pactats per a cadascun d'aquests anys, de manera que les taules de l'any 2026 s'han d'incrementar l'1 de gener del 2026 en aquest percentatge sense efectes retroactius. A efectes aclaridors, la forma de càlcul utilitzada ha de ser la següent:

$$85 \% (\text{IPC real } 2022 + \text{IPC real } 2023 + \text{IPC real } 2024 + \text{IPC real } 2025) = x \\ x - 15,06 = \% \text{ increment en les taules del } 2026$$

Article 21. Clàusula d'inaplicació d'increments salarials

Complementàriament al que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, que regula la no aplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest conveni, les empreses que acreditin objectivament i feaentment situacions de dèficit o pèrdues, també poden optar per no aplicar el percentatge d'increment salarial establert en les taules salarials per a cada un dels anys de vigència d'aquest conveni.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals de les persones treballadores o, si no, a les mateixes persones treballadores, les raons justificatives d'aquesta decisió, dins el termini de 20 dies des de la publicació del conveni, i, en els anys següents, dins dels 20 dies següents a la publicació de les taules salarials de cada any. Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de remetre necessàriament a la Comissió Paritària del conveni.

Les empreses, en aquest supòsit, han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur), en els 10 dies següents de la comunicació.

Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no aplicació salarial, la manera i el termini de recuperació del nivell salarial, tenint en compte, així mateix, les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació. Una còpia de l'acord s'ha de remetre a la Comissió Paritària.

Si no hi ha acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària del conveni, que ho ha de tramitar segons el que disposa el procediment específic per a la inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni.

Els representants legals de les persones treballadores estan obligats a tractar i a mantenir en secret la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i han de complir, per tant, respecte de tot això, sigil professional.

CAPÍTOL VI CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 22. Criteris generals

22.1. Aquest acord sobre classificació professional s'ha establert fonamentalment atenent els criteris que fixa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent a cada grup diverses categories professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Així mateix, i atès que es pretenen substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes s'han de prendre com una de les referències d'integració en els grups professionals.

22.2. La classificació s'ha de realitzar en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i les funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors i treballadores.

22.3. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació s'ha de realitzar en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no suposa que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

22.4. Dins de cada empresa, d'acord amb els seus sistemes d'organització propis, pot haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenients o necessàries, en funció de la seva mida i activitat. Per tant, poden variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre. Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest acord han de ser adscrits a

una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies han de definir la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

22.5. Els criteris de definició dels grups professionals i les divisions funcionals s'han d'ajustar a regles comunes per a totes les persones treballadores, i s'ha de garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. Així mateix, els factors i les condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes establerts en l'article 4 del Reial decret 901/ 2020.

22.6. Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest acord, que s'esmenten en cadascun dels grups professionals, es classifiquen en 3 divisions funcionals definides en els termes següents:

— Tècnics i tècniques

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

— Empleats i empleades

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 i de l'activitat economicocomptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comporten atenció a les persones.

— Operaris i operàries

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, ja sigui directament, actuant en el procés productiu o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars. Poden realitzar, així mateix, funcions de supervisió o coordinació.

22.7. Els criteris de definició dels grups professionals i les divisions funcionals s'han d'efectuar de manera que no hi hagi discriminació.

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

- a) Coneixements
Per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i l'experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
- b) Iniciativa
Per a la valoració d'aquest factor 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
Per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupi.
- d) Responsabilitat
Per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció com el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió.
- e) Comandament
Per a la valoració d'aquest factor s'ha de tenir en compte:
— El grau de supervisió i ordenació de tasques.
— La capacitat d'interrelació.
— La naturalesa del col·lectiu.
— El nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.
- f) Complexitat
La valoració d'aquest factor s'ha de fer en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta dels factors en la tasca o el lloc encomanat.

Article 23. Implantació. Criteri general

Les modificacions realitzades en aquest sistema de classificació professional no haurien d'implicar discrepàncies en l'enquadrament actual dels treballadors i treballadores del sector. Tanmateix, en cas de produir-se discrepàncies, han de ser remeses a la Comissió Paritària, que ha de resoldre aquesta qüestió.

Article 24. Classificació professional

Grup professional 1

Criteris generals

Els treballadors i treballadores que pertanyen a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa, completats amb estudis específics i/o amb una dilatada experiència professional consolidada en l'exercici de la seva professió.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics i tècniques:

- 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 seva totalitat, o d'un grup de serveis o de la seva totalitat.
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 mitjanes.
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 jurídicolaboral 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, que poden comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
7. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una empresa de dimensió mitjana o empreses de petita dimensió, amb responsabilitat sobre els seus resultats.
8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a escala física (maquinari) com a escala lògica (programari).

Grup professional 2

Críteris generals

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

Formació

Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Es poden incloure en aquest grup, els anomenats titulats superiors d'entrada. Es tracta d'un grup de suport a les funcions del grup professional I, amb formació i experiència dilatada en les tasques del lloc que han d'ocupar.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics i tècniques:

- Diplomats universitari
- Titulats superiors d'entrada
- Arquitectes tècnics (aparelladors)
- Enginyers tècnics (perits)
- ATS i/o DUE
- Graduats socials o diplomats en Relacions Laborals
- Projectistes

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 suposen 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 tasques, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a donar suport amb autonomia mitjana i sota directrius i normes que no delimiten totalment la manera de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.
3. Activitats i tasques pròpies d'ATS i/o DUE, que comportin cures, control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
4. Activitats de graduat social i/o diplomats en Relacions Laborals consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació amb l'admissió, la classificació, l'adaptació, la instrucció, l'economat, els menjadors, la previsió del personal, etc.
5. Tasques tècniques consistents a desenvolupar projectes en tota la seva extensió, i en els quals s'han d'aplicar normalització, càlculs genèrics i de detall, o resistències de materials, per aconseguir la viabilitat total del projecte.

Grup professional 3

Críteris generals

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

Formació

Titulació equiparable a un cicle formatiu de grau mitjà o superior i/o de mòdul superior o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Es tracta d'un grup de suport a les funcions del grup professional I o II, amb experiència dilatada en el lloc que ha d'ocupar.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics i tècniques:

- Analista programador
- Delineant projectista
- Dibuxant projectista

- Graduat social sense diplomatura
- Caps d'àrees, serveis o secció

Empleats i empleades:

- Caps d'àrees, serveis o secció
- Caps administratius

Operaris i operàries:

- Cap de taller-obra
- 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 de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant la seva execució correcta i documentant-les adequadament.
2. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
3. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
4. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a 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.
5. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.), aplicar la normalització, realitzar el càlcul de detall i confeccionar plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.
6. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
7. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
8. Tasques tècniques de direcció d'R+D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
9. Tasques tècniques de tota mena de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, consistents a ordenar-ne, vigilar-ne i dirigir-ne l'execució pràctica, i podent dirigir muntatges i aixecar plànols topogràfics, etc.
10. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.
11. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació amb l'admissió, la classificació, l'adaptació, la instrucció, l'economat, el menjador, la previsió del personal, etc.

Grup professional 4

Críteris generals

Aquells treballadors i treballadores que realitzen feines d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, i que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes feines.

Formació

Titulació equiparable a batxillerat, cicle formatiu de grau mitjà o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió. Es tracta d'un grup que transmet i fa executar les directrius i objectius que emanen dels grups professionals d'àmbit superior, amb experiència sòlida als llocs que estan sota el seu comandament i en la gestió de grups humans.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats i empleades:

- Delineants de 1a
- Tècnics i tècniques en general (laboratori, controlador, organització)
- Tècnics i tècniques en infermeria (sense titulació universitària)

Operaris i operàries:

- Encarregats i encarregades
- Contramestre
- Mestre i mestra de taller
- Professional 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. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris i operàries d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, etc.).
2. Activitats que impliquen la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors o treballadores del grup professional inferior.
3. 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, i que comporten la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu.
4. Tasques que consisteixen a establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
 5. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris, i proporcionant, alhora, les solucions requerides.
 6. Tasques d'R+D de projectes complets, segons instruccions.
 7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests béns.
 8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen coneixements integrats suficients d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, i que comporten la corresponent responsabilitat dins del procés productiu.
 9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
 10. Activitats i tasques pròpies de tècnic en infermeria per realitzar cures, portar el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
 11. Exercir el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris i operàries que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, amb la provisió i la preparació de matèries, equips, eines, evacuacions, etc., i la realització del control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
 12. Exercir el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris i operàries dins d'una fase intermèdia o una 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, i realitzant el control de la instal·lació i els materials que s'utilitzen.
 13. Realitzar inspeccions de tota mena de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, a la mateixa empresa, basant-se en plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l'acceptació, i realitzant informes en què s'exposin, igualment, els resultats de les que s'han rebut de l'exterior.
 14. Tasques de regulació automàtica, consistents a escollir el programa adient, introduir les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, i a portar el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).
 15. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, i propostes de resposta.
 16. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
 17. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui sempre necessari indicar normes i especificacions, i que impliquin la preparació

dels elements necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

18. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori o oficina.
19. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació informàtica.

Grup professional 5

criteris generals

Tasques que s'executen sota la 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, i amb un període intermedi d'adaptació. També suposa la coordinació, la supervisió i el comandament d'un equip de treball reduït, seguint les directrius generals que estableixi el seu comandament superior.

Formació

Titulació equiparable a cicle formatiu de grau mitjà o coneixements equivalents reconeguts i/o formació al lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats i empleades:

- Delineant de 2a
- Oficials en general (administratiu, organització, laboratori)
- Viatjant/comercial

Operaris i operàries:

- Professionals d'ofici de 1a
- Professionals d'ofici de 2a
- Xofer de camió
- Coordinador de grup
- Personal de discs i bucs

Tasques

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

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

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen la transformació del producte.
5. Tasques de venda i comercialització de productes de valor unitari reduït i/o tan poca complexitat que no requereixen una especialització tècnica diferent de la mateixa demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.
6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin un cert grau d'iniciativa.
8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres, o mecàniques, a l'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 un format i unes instruccions específiques (poden utilitzar paquets informàtics, com ara processadors de textos o similars).
11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que altres persones han preparat, així com càlculs senzills.
12. Exercir el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris o operàries en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent-hi 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 i reflectint en comunicats o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.
14. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., i reflectir en comunicats o mitjançant plantilles totes les dades segons el codi a aquest efecte.
15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directa-

ment a partir de normes generalment precises.

16. Tasques de localització d'avaries, la realització de les reparacions i la reposició del servei, així com la realització de les maniobres necessàries in situ de caràcter programat o no programat en entorns especialment perillosos per a la pròpia seguretat o per a la seguretat d'altres.
17. Tasques que suposen la supervisió i la vigilància del compliment de normes generals de seguretat en l'execució de maniobres en entorns especialment perillosos per a la pròpia seguretat o per a la seguretat d'altres.

Grup professional 6

criteris generals

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

Formació

Formació equiparable a l'ensenyament secundari obligatori, així com a coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats i empleades:

- Magatzemista
- Auxiliars en general
- Conserge
- Dependent
- Telefonista
- Operador d'ordinador

Operaris i operàries:

- 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 exigeixin regulació i posada a punt o maneig 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 calc 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 presa i preparació de mostres per analitzar.
9. Tasques d'ajustament de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals i verificació de soldadures de connexió.
10. Tasques de verificació, consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, que es limitin 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. Treballs en màquines de producció a partir d'instruccions simples i/o croquis senzills.
13. Treballs de tall, escalfament, eliminació de rebava i escarpament o altres d'anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.
14. Tasques de transport i paletització 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 aquesta activitat pot combinar-se amb altres activitats connexes.
18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, buldòzers, grues pont, grues pòrtic, carretons, etc.).
19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

Grup professional 7

Críteris generals

Hi estaran inclosos aquells treballadors i treballadores que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que

requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessitin formació específica ni període d'adaptació.

Formació

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats i empleades:

- Ordenança
- Porter
- Vigilant

Operaris i operàries:

- Peó
- Aprenents

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 com a tals aquelles que no requereixin instrucció 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 que consisteixen a efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i l'evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l'utilatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc quan es mouen.
8. Tasques d'ajuda en màquines-vehicles.
9. 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 titulats superiors i llicenciats en general, d'entrada, que, independentment del tipus de contracte formalitzat (fix, en pràctiques, etc.), no dispo-

sen d'experiència prèvia en empreses, i és necessari un període d'adaptació, que, com a màxim, podrà ser de 12 mesos, per complir els criteris generals requerits per classificar-los en el grup professional.

2. Categories del personal de discs i molls. El personal classificat per l'antiga ordenança en el subgrup de tècnics de discs i molls, com és el cas dels bussos, homes granota, etc., queda enquadrat en el grup professional 5è de l'actual classificació professional.

Article 25. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional per realitzar funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o la treballadora només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En aquest sentit, l'empresari o empresària ha de garantir, en qualsevol cas, el període de temps necessari de formació i adaptació a aquestes funcions. L'empresari o empresària ha de complir el que estableix l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que hi hagi una modificació legal o convencional que afecti allò que disposa aquest paràgraf, cal atènyer-se al que s'estableixi.

CAPÍTOL VII DESPLAÇAMENTS I DIETES

Article 26. Sortides, viatges i dietes

Tots els treballadors i treballadores, inclosos els treballadors i treballadores que fan l'estesa de línies de conducció d'energia elèctrica i l'electrificació de ferrocarrils, que, per necessitats de l'empresa hagin de sortir de viatge, han de percebre, a part de l'import del viatge i de l'allotjament amb esmorzar, la dieta mínima diària pels àpats, dieta que ha de ser l'establerta en les taules salarials per a cadascun dels anys de vigència d'aquest conveni.

Ha de tenir la consideració de dieta completa si es produeixen els dos àpats principals, i de mitja dieta si només es produeix un àpat principal, en cas que per necessitats de la indústria i per ordre de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'on radiqui l'empresa o taller. En els casos de desplaçament amb dret a dieta completa, la persona treballadora pot optar entre percebre la dieta fixada al conveni o que l'empresa assenyali el

lloc de pernoctació i de menjar al seu càrrec. L'opció s'ha d'efectuar abans d'iniciar el desplaçament i un cop conegut el lloc de destinació.

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador o treballadora només hagi de fer fora del lloc habitual l'àpat del migdia, ha de percebre mitja dieta. La quantia de la dieta s'ha de percebre sigui quin sigui el temps total del desplaçament.

Les empreses poden establir, contractar i/o pagar els mitjans de transport i l'allotjament amb esmorzar directament, excepte si hi ha acord entre les parts.

Si el treballador o treballadora utilitza el cotxe propi per al desplaçament, ha de percebre el preu per quilòmetre establert en les taules salarials del conveni per a cadascun dels anys de vigència del conveni. Si per necessitats del treball i per ordre de l'empresa, tot i que no es tracti de desplaçament, el treballador o treballadora no pot menjar al seu domicili, ha de percebre mitja dieta, sempre que això suposi efectuar el menjar en condicions diferents de les habituals.

L'empresa que autoritzi un treballador o treballadora dins del seu horari laboral a fer ús del seu vehicle particular per necessitats de l'empresa ha de pagar, si es produeix un accident de trànsit que ocasioni la baixa laboral, la diferència fins a cobrir el 100 % del salari real a qualsevol de les persones que hi hagués designat.

Article 27. Carnet de conduir

En el supòsit que no s'hagi previst en les condicions de contractació la necessitat de tenir carnet de conduir, el treballador o treballadora no està obligat a posar a disposició de l'empresa el seu carnet de conduir. Les condicions per a això s'han de pactar amb l'empresari.

Article 28. Ús del cotxe particular

Si dins de l'horari d'activitat laboral, la persona treballadora necessita realitzar un desplaçament per motius laborals i usa el seu vehicle particular a sol·licitud de l'empresa, s'ha d'establir, de mutu acord, una compensació econòmica.

Article 29. Retirada del carnet

En el supòsit que a un treballador o treballadora li sigui retirat temporalment el permís de conduir per una sanció administrativa, i això no li permeti continuar exercint les seves funcions habituals a l'empresa, l'han de recol·locar en altres funcions mentre duri la retirada del carnet per sanció administrativa o judicial.

CAPÍTOL VIII TEMPS DE TREBALL

Article 30. Jornada anual

El temps de treball, en còmput anual, ha de ser de 1.752 hores durant l'any 2022.

A 1 de gener del 2023, el temps de treball anual s'ha de reduir 8 hores, de manera que, a partir d'aquest moment, el còmput anual quedi establert en 1.744 hores.

Es pacta expressament que el temps de descans per a l'entrepà en jornada continuada no computi com a treball efectiu. En el supòsit de jornada partida es pot suprimir el temps de l'entrepà, encara que se n'hagués estat gaudint.

S'han de respectar les jornades més beneficioses que hi pugui haver.

Article 31. Hores extraordinàries

Les empreses accepten que únicament es faran hores extraordinàries quan sigui imprescindible i amb comunicació prèvia al comitè d'empresa o als delegats de personal.

Tenen la consideració d'estructurals i de manteniment les següents hores extres: les necessàries per a comandes superiors a les normals, les produïdes per absències imprevistes i les destinades a reparar avaries o a acabar feines necessàries per a la continuïtat del treball.

La direcció de l'empresa ha d'informar mensualment el comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant-ne les causes i, si escau, la distribució per seccions.

Article 32. Calendari laboral

Anualment l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral. La fixació del calendari s'ha de realitzar respectant els límits establerts legalment respecte del règim de descansos i consultant prèviament els representants dels treballadors.

És obligatori exposar en un lloc visible del centre de treball el calendari laboral vigent.

Respectant el còmput, les tardes dels dies 24 i 31 de desembre es consideren no laborables.

Article 33. Vacances

Tots els treballadors i treballadores compresos en aquest conveni han de gaudir d'un període de 30 dies naturals de vacances, que comencen en dilluns no festiu en el període estival, entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Per acord entre les parts, el període de vacances pot fraccionar-se en 2, un dels quals s'ha de gaudir entre el 15 de juny i el 15 de setembre, cas en què s'han de comptabilitzar 22 dies laborables.

A les empreses del sector de concessionaris i reparació d'automòbils s'exclouen els mesos de juliol i agost, excepte per al 33 % de la plantilla i de manera rotatòria cada any.

En aquells casos en què la persona treballadora es trobi en situació d'IT hospitalitzada com a conseqüència d'accident de treball, amb anterioritat a l'inici de les vacances, aquestes s'han de gaudir en el moment posterior a l'alta, de comú acord entre les parts.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi, en el temps, amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, s'ha de tenir dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador o treballadora gaudir-les, totalment o parcial, durant l'any natural a què corresponen, el treballador o treballadora pot fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 34. Distribució irregular de la jornada

Es pot establir la distribució irregular de la jornada, sempre que així ho acordin ambdues parts, empreses i representants legals dels treballadors i treballadores. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i la jornada anual que preveu aquest conveni i la llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi ha d'haver com a mínim, 12 hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 10 hores diàries, i cal respectar, en tot cas, el descans entre jornades.

L'empresa ha d'argumentar per escrit a la representació legal de les persones treballadores els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada

de treball ordinària, en els termes que preveu el paràgraf anterior. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i treballadores, en el termini màxim de 15 dies des de l'inici de la negociació, ha d'intervenir la Comissió Paritària del conveni, la qual ha de resoldre en el termini màxim de 5 dies, segons el procediment establert en l'article 13.d d'aquest conveni. Si no hi ha acord, la qüestió s'ha de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 35. Flexibilitat estructural

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, les empreses poden elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any, i negociar-lo i acordar-lo amb la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha.

Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, tot i que es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que s'observi el descans entre jornades.

Article 36. Flexibilitat conjuntural

36.1. En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i per adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a través de les mesures previstes en els apartats a i b següents.

Per a això, l'empresa, amb informació prèvia a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha, ha de preavisar amb un mínim de 7 dies naturals d'antelació les persones treballadores individualment afectades.

Durant l'esmentat període de preavis es negocia amb vista a la consecució d'un acord.

Després de la finalització del període de preavis l'empresa ha de notificar als treballadors i treballadores la seva decisió, que té efecte en la data prevista.

Sens perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació d'aquest article, el treballador o treballadora percep mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost si no s'hagués produït l'esmentada variació del temps de treball.

En les dues mesures esmentades i en el supòsit que la regularització prevista en cadascuna d'elles no pugui fer-se dins de l'any natural, aquesta no ha de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització, el treballador o treballadora degués hores a l'empresa, aquestes s'han de considerar treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per a aquest motiu. Per contra, si el treballador tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li ha de ser pagat sota el concepte de "regularització de l'article 34" amb el salari vigent al conveni en la data del pagament i incrementat amb el 20 % del valor de l'hora ordinària. Les esmentades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària

Consisteix en la facultat de prolongar o reduir la jornada de les persones treballadores fins a 2 hores diàries i fins a un màxim de 20 dies laborables, tot això respectant la jornada de treball anual.

Així mateix, l'empresa ha de regularitzar la prolongació o la reducció aplicades, dins de les jornades laborables del treballador fins a 2 hores diàries.

El 20 % de recàrrec que tenen aquestes hores s'ha de percebre en el mes en què es realitzin.

b) Borsa horària

L'empresa disposa d'una borsa horària de 80 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores, l'empresa està facultada per realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador o treballadora, establerta en el calendari laboral, o per modificar el nombre de jornades laborables del treballador.

L'ampliació o la reducció de jornades laborals per regularitzar la variació o la modificació de jornades laborals s'ha de fer a raó de jornades completes.

Són dies inhàbils per a l'aplicació d'aquest apartat b les 12 festes nacionals i les 2 festes locals que s'estableixin cada any.

Quan, en aplicació d'aquest apartat b, calgui treballar en dies establerts al calendari laboral com de descans o festiu per al treballador afectat, s'ha de pagar a aquest, addicionalment, en el mes en què els treballi, el 50 % del valor de l'hora ordinària per hora treballada en aquests dies.

36.2. Amb la pretensió o la finalitat d'evitar o, si escau, minimitzar efectes estructurals o conjunturals que produeixen sobre l'ocupació les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels treballadors, és preceptiu negociar en el tràmit previst en l'article 51.4 paràgraf tercer de l'Estatut dels treballadors, amb la representació legal dels treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels articles esmentats. Aquestes mesures alternatives poden consistir o bé en flexibilitat horària o bé en bossa d'hores.

36.3. Així mateix, abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Es-tatut dels treballadors cal que s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 34 d'aquest conveni.

36.4. El que estipulen els dos apartats anteriors només afecta les empreses que hagin fet ús de la flexibilitat indicada en els apartats a i b.

36.5. S'han de respectar aquells acords en matèria de flexibilitat que siguin més beneficiosos en conjunt a allò que estipula aquest article.

36.6. Tot el que indica aquest article és aplicable, llevat d'acord entre les parts, a empreses de més de 250 persones treballadores.

Article 37. Reforç de guàrdia

Totes aquelles empreses que per necessitats tècniques, organitzatives, de producció o bé per requeriment contractual amb tercers necessitin estructurar un servei de guàrdia o reforç de guàrdia han de preveure necessàriament les següents condicions a l'hora d'organitzar aquest servei de guàrdia o reforç de guàrdia:

37.1. S'entén per reforç de guàrdia el temps durant el qual un treballador o treballadora està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i de les dependències d'aquesta, però localitzable en tot moment i amb l'obligació, en cas de ser avisat, d'atendre, amb la major diligència possible, les urgències que pogués requerir el servei.

37.2. El temps de reforç de guàrdia no es computa com a activitat laboral. Sí que s'entén com a temps de treball efectiu el prestat durant la situació de reforç. El nombre mínim d'ho-res pagades per intervenció és d'1 hora.

37.3. Els treballadors i treballadores que prestin serveis de guàrdia o de reforç de guàrdia no han de fer, en cap cas, més de 12 hores de jornada continuada o fraccionada en un període de 24 hores. Quan un treballador de guàrdia o reforç de guàrdia assolixi el màxim de 12 ho-res ha de ser rellevat del seu lloc de treball per un altre treballador que realitzi el servei de re-forç de guàrdia o de guàrdia. En tot cas, es garanteix el descans entre jornades de 12 hores.

Si el descans mínim de 12 hores abastés part o tota la jornada de l'endemà, aquesta ha de ser retribuïda com a treballada en tots els conceptes econòmics.

37.4. S'han de respectar els pactes existents a les empreses amb condicions més beneficioses.

37.5. Els reforços de guàrdia poden ser setmanals o de cap de setmana.

Al setmanal, la persona treballadora ha d'estar localitzable en tot moment per complir qual-sevol necessitat del servei, des de l'hora de sortida del dilluns fins a l'hora d'entrada del dilluns següent.

El de cap de setmana, la persona treballadora ha d'estar localitzable en tot moment per complir qualsevol necessitat del servei, des de la finalització de la seva jornada habitual de divendres fins al començament de la jornada de dilluns.

37.6. Freqüència: en la determinació de la freqüència temporal en la qual les persones tre-balladores realitzen els serveis de guàrdia o reforç de guàrdia s'han de tenir en compte les qüestions relatives a la conciliació de la vida personal i la laboral.

CAPÍTOL IX LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 38. Parelles de fet

A les parelles de fet, independentment de quina sigui la seva orientació, identitat o expressió de gènere, que acreditin la seva situació segons el que estableix la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família, se'ls reco-neixen els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis.

Article 39. Llicències

Els treballadors i treballadores, amb avís i justificació previs, poden absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que es detallen a continuació:

39.1. Matrimoni: és de 17 dies naturals i amb obligació de gaudi. S'inicien el primer dia labo-rable següent a la celebració del matrimoni; el dia de celebració del matrimoni o unió civil, en cas de ser laborable, es dedueix del temps total d'aquesta llicència.

Aquesta llicència només es pot concedir una vegada cada 5 anys (parelles de fet), excepte en cas de defunció d'un dels components de la parella de fet, en què aquest termini es redueix a 3 anys.

39.2. Naixement de fill o filla: per a aquelles persones treballadores que no hagin generat el dret al permís de paternitat, es manté el permís de 3 dies naturals, dels quals 2 han de ser laborables. En el supòsit de part mitjançant cesària, fins a 4 dies naturals, que es poden ampliar fins a 5 dies en cas de gravetat.

39.3. En tots els supòsits d'aquest apartat, s'han d'afegir 2 dies naturals en cas de desplaçament fora de la província de Tarragona.

39.3.1. Mort de cònjuge: 5 dies naturals.

39.3.2. Mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, fills, germans i avis propis o del cònjuge): 3 dies naturals.

39.3.3. Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (vegeu diagrama de parentiu): 3 dies, dels quals, com a mínim, 2 han de ser laborables. Aquest permís es pot gaudir de manera continuada o fraccionada mentre duri aquesta situació o recuperació.

39.3.4. En els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (vegeu diagrama de parentiu): 2 dies naturals.

39.4. Trasllat de domicili habitual: 1 dia laborable.

39.5. Per al compliment d'un deure públic i personal: el temps indispensable (inexcusable i emparat en norma legal o administrativa).

39.6. Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan, coincidint l'horari de consulta amb el de treball, aquesta consulta sigui prescrita pel facultatiu de medicina general. El treballador ha de presentar a l'empresari el volant justificatiu de la prescripció mèdica, prèviament facilitat per l'empresa.

En els altres casos (assistència a facultatius de medicina general o de medicina privada) és fins al límit de 25 hores l'any. La totalitat d'aquestes hores es poden fer servir per acompanyar familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat a consulta de medicina general o especialista. En els supòsits de tractaments oncològics acreditats i per acompanyar familiars de primer grau, a les 25 hores ja reconegudes s'hi ha d'afegir 10 hores més.

39.7. Permís per a la conciliació de la vida familiar i la laboral. Aquest permís no requereix cap justificació, només cal preavisar amb una antelació mínima de 48 hores, i només ho pot

sol·licitar a la vegada el 2 % de la plantilla.

- A empreses de fins a 100 persones treballadores: 2 treballadors i treballadores.
- A empreses de més de 100 persones treballadores: el 2 % i, en cas de fracció, s'arrodoneix a l'enter superior.

Aquest permís, que és d'1 dia durant l'any 2022, s'augmenta 1 dia addicional, i queda establert en 2 dies anuals, a partir de l'1 de gener del 2023.

En tots aquests casos de llicència amb dret a retribució s'ha de percebre el salari de conveni. A l'efecte de gaudi de les llicències esmentades en els articles 39.3.3 i 39.3.4, els treballadors i treballadores que el dia anterior al fet causant tinguin assignat torn de nit poden gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que el fet causant, és a dir, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica, estigui previst abans de les 14 hores.

El dia inicial en les llicències per matrimoni, naixement de fills o mort de familiar, quan aquests es produeixin en festiu, s'inicien el primer dia laborable següent al que es produeix el fet que dona lloc al permís.

39.8. Paternitat i maternitat. La persona treballadora té dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat o maternitat, en els termes que regula l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors. Un cop finalitzat el període de les primeres 6 setmanes que s'han de gaudir obligatòriament de manera ininterrompuda a partir del fet causant i fins que el fill o filla tingui 12 mesos. La persona treballadora pot distribuir a la seva voluntat, en períodes setmanals per gaudir-los de manera acumulada o interrompuda fins a arribar a les 16 setmanes. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels esmentats períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

39.9. Acumulació d'hores de lactància. En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors s'estableix sempre que existeixi preavis a l'empresa amb 15 dies d'antelació pel que fa a l'acumulació de les hores de lactància, fins a un màxim del 100 % de les hores que poguessin correspondre, les quals s'han de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal. La resta d'hores que poguessin correspondre fins al total legal es poden gaudir en els termes que estableix l'Estatut dels treballadors en qualssevol dels supòsits, llevat d'acord entre les parts.

39.10. Les persones treballadores que siguin baixa voluntària a l'empresa un cop complerts els 61 anys i que acreditin més d'1 any d'antiguitat a la mateixa empresa poden gaudir d'un permís de 9 mesos retribuïts a salari real. El dret a aquest permís queda condicionat al fet que el treballador preavis amb 1 mes d'antelació a l'inici d'aquest.

Aquest permís s'ha de gaudir durant els mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa a l'empresa, llevat de pacte entre les parts.

El permís es redueix en 1 mes per cada any que superi els 61 anys d'edat. Qualsevol discrepància que sorgís de l'aplicació o la interpretació d'aquest apartat s'ha de sotmetre necessàriament a la Comissió Paritària.

Graus de consanguinitat i afinitat

Titular/Cònjuge			
Grau 1: Sogre/Sogra	Pare/Mare	Fill/Filla	Gendre/Jove
Grau 2: Avis/Àvies	Germans/Germanes	Nets/Netes	Cunyats/Cunyades

Article 40. Llicències d'exàmens

Els aprenents i aprenentes tenen dret a 12 mitges jornades lliures per estudiar en època d'exàmens.

Tot el personal té dret a un màxim de 2 dies a l'any per preparar exàmens per obtenir un títol acadèmic o de formació professional.

Tot el personal té dret a llicència per acudir a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic o de formació professional. Cal justificar l'assistència.

En tots aquests casos, les llicències són retribuïdes.

Article 41. Promoció i formació professional a la feina

En matèria de promoció i formació professional, cal atènyer-se al que disposa l'article 23 de l'Estatut dels treballadors.

La representació legal de les persones treballadores ha de vetllar per garantir l'absència de qualsevol tipus de discriminació en el gaudi d'aquests permisos.

Article 42. Excedències

42.1. Excedència voluntària

Tot el personal amb una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa té dret a excedència voluntària, amb un temps mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys. Amb caràcter excepcional,

l'empresa pot concedir una excedència voluntària, per temps diferent de l'establert, al seu personal, si hi ha motius seriosos, degudament justificats.

En acabar-se l'excedència té dret a ocupar plaça si existeix vacant o a ocupar, preferentment, la primera que es produeixi dins el mateix grup i nivell professional.

42.2. Excedència forçosa

En cas de càrrec sindical o càrrec públic, a escala provincial, comarcal, nacional o d'àmbit superior, o compliment d'un deure públic, aquesta excedència té una durada igual a la que duri la seva representació. La readmissió és automàtica en aquests casos i s'ha de notificar amb 1 mes d'antelació.

42.3. Excedència per cura de familiars

Els treballadors i treballadores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill o filla, quan ho sigui tant per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des del naixement d'aquest o des de la data de resolució judicial o administrativa.

Els successius fills i filles donen dret a un nou període d'excedència, que, si escau, posa fi al que s'estigués gaudint.

Així mateix, també tenen dret a un període d'excedència no superior a 2 anys, ja sigui a jornada completa o parcial, aquells treballadors i treballadores que tinguin familiars en situació de malaltia greu o invalidesa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valdre per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Durant el període de gaudi d'aquestes excedències el treballador o treballadora té dret que aquest període s'inclouï en el còmput de l'antiguitat i sigui convocat a l'assistència a cursos de formació.

Durant el primer any el treballador o treballadora té dret a reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut el primer any, el dret és a reserva dins del grup o categoria.

En tots els supòsits quan ambdós cònjuges treballin a la mateixa empresa, només un d'ells pot exercir aquest dret.

Article 43. Descans maternal parcial

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En allò no disposat en aquest apartat i de manera complementària, cal atènyer-se al que disposa l'ordenament laboral vigent.

CAPÍTOL X RECONeixEMENT D'IGUALTATS

Article 44. Política d'igualtat

Les organitzacions signants del conveni, tant empresarials com sindicals, tenen interès a desenvolupar en els seus àmbits respectius mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones a la feina, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i de les capacitats de les persones. El punt de partida és la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les parts reconeixen expressament el dret a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals; se n'exclou qualsevol tipus de discriminació que atempti amb el que disposa l'article 14 de la Constitució.

Per al desplegament d'aquest dret, les parts consideren necessària l'aplicació del que disposa la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació i el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i en la seva normativa de desenvolupament que es troba al Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que desenvolupa reglamentàriament l'article 28 de l'Estatut dels treballadors modificat pel Reial decret llei 6/2019, en el Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre així com en el desplegament

normatiu que es produeixi d'acord amb l'habilitació reglamentària que fa la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Article 45. Plans d'igualtat

Les empreses de més de 50 persones treballadores estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de comptar amb la participació dels representants legals dels treballadors de la manera com es determina en la legislació laboral i, en especial, en el Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Amb caràcter supletori, cal atènyer-se al que disposen els articles 56, 57, 58, 59, 60 i 61 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

45.1. Igualtat retributiva entre dones i homes

Les empreses del sector, per garantir la igualtat retributiva entre dones i homes, han d'aplicar el que disposa el Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i, amb caràcter supletori, el que disposa l'article 51 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

CAPÍTOL XI CONTRACTACIÓ I OCUPACIÓ

Article 46. Objectius

Les parts signants d'aquest conveni consideren com a objectiu prioritari el manteniment de l'ocupació i la creació de nous llocs de treball, i es comprometen a propiciar, dins de marcs negociats, les mesures necessàries per assolir aquest objectiu al conjunt de les empreses del sector del metall.

Les parts es comprometen a fomentar un ús adequat de les modalitats de contractació, de manera que les necessitats permanents de l'empresa s'atenguin amb contractes indefinits, i les necessitats conjunturals, quan n'hi hagi, es puguin atendre amb contractes temporals causals.

Independentment de la modalitat de contractació, totes les persones treballadores tenen dret a la remuneració i a descansos proporcionals al temps treballat i, en general, als mateixos drets i igualtat de tracte i oportunitats en les relacions laborals, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa i de la durada del seu contracte.

Així mateix, es té en compte la participació de totes les persones treballadores en els processos formatius de l'empresa.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit, fent-hi constar, entre d'altres, la jornada laboral, la remuneració total, el grup professional al qual pertany i el conveni col·lectiu que li és aplicable.

L'empresa ha d'informar les persones treballadores amb contractes temporals sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que les altres persones treballadores.

S'ha d'informar la representació legal de les persones treballadores de la contractació que dugui a terme l'empresa, i se li ha de lliurar una còpia bàsica dels contractes.

Article 47. Contractació temporal

Els contractes formatius, en alternança o per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, i els contractes de durada determinada, per circumstàncies en la producció o de substitució, es regeixen per la legislació vigent i pel que disposa el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

Article 48. Contracte fix discontinu

Aquesta modalitat contractual es regula segons el que disposa la legislació vigent i el Conveni col·lectiu estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

Article 49. Contracte a temps parcial

El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

El contracte a temps parcial s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, havent-hi de constar el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, i la seva distribució.

El nombre d'hores complementàries —enteses com aquelles la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada amb el treballador i posada en coneixement dels seus representants legals, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial— no pot excedir el 40 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries ha de ser inferior a la jornada màxima pactada, i s'han de respectar els límits en matèria de jornada màxima diària i descansos establerts en l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors amb contracte a temps parcial poden optar per desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tenen preferència per cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, els treballadors a jornada completa poden optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

Article 50. Teletreball

El teletreball té sempre caràcter voluntari, i s'ha de desenvolupar d'acord amb allò que disposa la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

CAPÍTOL XII PERÍODE DE PROVA

Article 51. Concepte i forma del període de prova

El període de prova és la fase temporal del contracte de treball en què les parts poden sotmetre'l a condició resolutòria, concertant un lapse de comprovació pràctica de la viabilitat de la futura relació laboral. Només s'entén que el treballador o treballadora està subjecte a període de prova si així consta per escrit.

Article 52. Durada

L'ingrés dels treballadors i treballadores es considera realitzat a títol de prova, d'acord amb els terminis que es fixen a continuació per a cadascun dels grups professionals següents:

- Grup 1: fins a 6 mesos
- Grup 2: fins a 6 mesos
- Grup 3: fins a 2 mesos
- Grup 4: fins a 1 mes
- Grup 5: fins a 1 mes
- Grup 6: fins a 15 dies
- Grup 7: fins a 15 dies

És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi ja exercit les mateixes funcions amb anterioritat a la mateixa empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Article 53. Drets i obligacions

Durant el període de prova, el treballador o treballadora té els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, així com a la percepció de la retribució corresponent al grup professional en el qual hagi estat classificat.

El període de prova és nul si el treballador o treballadora hagués desenvolupat amb anterioritat a la mateixa empresa o grup d'empreses les mateixes funcions corresponents al mateix grup professional sota qualsevol modalitat contractual.

Article 54. Resolució o desistiment del contracte

Durant el període de prova, el contracte de treball pot ser resolt a instància de qualssevol de les parts.

El desistiment o la resolució del contracte de treball durant el període de prova pot produir-se en qualsevol moment d'aquest període, llevat que les parts pactin un mínim de període de prova o la necessitat de preavis.

La resolució del contracte durant el període de prova no implica cap indemnització per a cap de les parts, llevat de pacte en contra en els convenis sectorials d'àmbit inferior o, si no n'hi ha, en els convenis d'empresa.

La direcció de l'empresa està obligada a comunicar als representants legals de les persones treballadores tant els desistiments com les resolucions dels contractes durant el període de prova.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes i es computa el temps dels serveis prestats a l'efecte d'antiguitat a l'empresa o grup d'empreses.

Article 55. Interrupció del període de prova

El període de prova es computa per dies laborables de treball efectiu.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, acolliment amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere que afectin

la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest període de prova, sempre que hi hagi acord entre ambdues parts.

Article 56. Preavis de cessament

En cas que un treballador o treballadora vulgui cessar l'empresa el termini de preavis és de:

- 15 dies per als grups 6 i 7.
- 30 dies per als grups 1, 2, 3, 4 i 5.

En ser baixa a l'empresa té dret que se li paguin de manera separada els salaris pendents de pagament, amb independència que accepti la quitança o no.

CAPÍTOL XIII MOBILITAT GEOGRÀFICA

Article 57. Concepte i requisits

La mobilitat geogràfica de les persones treballadores que no hagin estat contractades específicament per prestar els seus serveis a empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideren raons d'aquest tipus les que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial. La mobilitat geogràfica de les persones treballadores contractades específicament per prestar els seus serveis a empreses amb centres de treball mòbil o itinerant ha de ser objecte d'una regulació específica que s'ha d'incloure en aquest conveni.

Els convenis col·lectius o els acords d'empresa poden establir criteris pels quals els canvis de lloc de treball d'un centre a un altre puguin tenir la consideració de mobilitat geogràfica o no, respectant els drets adquirits de les persones treballadores.

La representació legal de les persones treballadores té prioritat de permanència als llocs de treball a què es refereix aquest capítol.

Dins de la mobilitat geogràfica es distingeix entre trasllats i desplaçaments.

Article 58. Traslats

Es considera trasllat l'adscripció d'un treballador o treballadora a un centre de treball de l'empresa diferent d'aquell en què prestava els seus serveis, sempre que impliqui canvi de domicili per a aquesta persona treballadora.

58.1. Traslats individual

Els trasllats que impliquin canvi de domicili per a la persona treballadora poden efectuar-se: per sol·licitud de la persona interessada amb acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, permuta, reagrupament familiar, raons objectives de l'empresa i en cas de violència de gènere o de tenir la consideració de víctima del terrorisme.

58.1.1. Per mutu acord a sol·licitud de l'interessat

Si el trasllat s'efectua a sol·licitud de l'interessat, amb l'acceptació prèvia de l'empresa, o per mutu acord, cal atènyer-se a les condicions pactades per escrit entre totes dues parts.

58.1.2. Permuta

Les persones treballadores amb destinació a localitats diferents pertanyents a la mateixa empresa o grup d'empresa poden sol·licitar la permuta dels seus respectius llocs de treball, a reserva del que aquella decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei i l'aptitud de tots dos permutants per a la nova destinació. Les condicions de la permuta són les que acordin per escrit les parts afectades.

58.1.3. Per reagrupament familiar

Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador o treballadora de la mateixa empresa, té dret preferent a ocupar les vacants existents o que puguin produir-se al nou centre de treball al qual ha estat destinat el seu cònjuge sempre que així ho sol·liciti expressament i hi hagi vacant en un lloc de treball igual o similar al que estigués desenvolupant.

58.1.4. Per raons objectives de l'empresa

L'empresa ha d'informar, per escrit, la persona treballadora, així com els seus representants legals, sobre la decisió del trasllat, les causes i les condicions de treball aplicables al treballador o treballadora o als treballadors i treballadores afectats pel trasllat, abans que aquest es produeixi, així com de les compensacions econòmiques que estiguin establertes en el conveni col·lectiu aplicable.

Durant els 7 primers dies, en el còmput del termini de notificació de la decisió de trasllat, es poden presentar treballadors i treballadores voluntaris per cobrir el nou lloc. L'empresa pot acceptar aquestes sol·licituds sense que això suposi un incompliment de l'esmentat termini de notificació, d'almenys 30 dies.

58.1.5. Per violència de gènere o per tenir la consideració de víctima del terrorisme

Les persones que, a causa de tenir la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme, es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors i treballadores les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tenen una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les persones treballadores.

Un cop acabat aquest període, poden optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou.

En aquest últim cas, caduca l'obligació de reserva esmentada.

A l'efecte de l'aplicació d'aquest article, i l'objecte de la protecció efectiva de la treballadora en la seva condició de presumpta víctima de violència de gènere, aquesta situació ha d'estar acreditada i ha de ser coneguda de manera fefaent per la direcció de l'empresa.

58.2. Traslats col·lectius

S'entén per trasllat col·lectiu, segons l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, aquell que afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors o treballadores o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de 90 dies, compregui un nombre de treballadors d'almenys:

- 10 treballadors o treballadores a les empreses que n'ocupin menys de 100.
- El 10 % del nombre de persones treballadores de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors i treballadores.
- 30 persones treballadores a les empreses que n'ocupin més de 300.

58.2.1. Procediment general

El trasllat col·lectiu, d'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de comunicar prèviament als representants legals de les persones treballadores, amb l'aportació de la documentació que acrediti la necessitat d'aquest trasllat, seguint el procediment establert en l'article esmentat.

Les parts poden dotar-se d'un termini de temps destinat a l'anàlisi de la documentació aportada. A continuació, s'inicia un període de consultes de 15 dies que ha de versar sobre l'existència de les causes motivadores de la decisió empresarial, la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com les mesures possibles per atenuar les conseqüències per als treballadors i treballadores afectats.

L'empresari ha de notificar a les persones treballadores afectades i als seus representants legals la decisió de trasllat per escrit i amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'efectivitat. Aquest termini pot ser ampliable per acord entre les parts.

58.2.2. Procediment en cas d'absència de representació legal de les persones treballadores
Si l'empresa que efectua el trasllat no té representants legals de les persones treballadors amb qui es pugui formalitzar el període de consultes, les persones treballadores poden atribuir la seva representació a una comissió designada per a això d'acord amb el que preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Si les persones treballadores, en el termini de 5 dies que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, no designessin els representants previstos en l'article 41.4 esmentat, els sindicats signants del conveni aplicable han d'actuar en representació d'aquestes persones treballadores.

Un cop nomenada aquesta comissió, l'empresari o empresària pot, al seu torn, atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en què estigués integrat, sectorials o intersectorials (poden ser les més representatives a escala autonòmica).

Els acords que s'adoptin requereixen el vot favorable de la majoria dels membres de la comissió.

58.2.3. Tramitació a través d'un procediment extrajudicial de conflictes
L'empresari o empresària i la representació de les persones treballadores poden acordar acollir-se a un procediment extrajudicial de conflictes durant el període de consultes.

Aquest procediment s'ha de produir en el termini màxim de 15 dies, a comptar des que es produeixi l'acord d'acollir-se a la mediació o l'arbitratge.

Si s'arribés a un acord, aquest equivaldria a un acord aconseguit en període de consultes amb els mateixos efectes i condicions.

58.3. Conceptes compensatoris

En els casos de trasllats per raons objectives, les compensacions econòmiques que puguin procedir són les establertes en els convenis col·lectius o acords d'empresa.

Article 59. Desplaçaments

59.1. Concepte i requisits

S'entén per desplaçament el destí temporal del treballador o treballadora a un lloc diferent del seu centre de treball habitual, per un període de temps inferior a 12 mesos dins d'un període de 3 anys.

En cas de desplaçament inferior a 3 mesos, l'empresari ha de preavisar, per escrit, el treballador o treballadora amb antelació suficient. En cas que fos superior a 3 mesos, el preavis seria de 5 dies, com a mínim. En ambdós casos s'han de fer constar les condicions i la durada prevista.

El personal desplaçat ha de percebre la dieta o mitja dieta, si escau, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu sectorial aplicable d'àmbit inferior.

Els treballadors i treballadores desplaçats tenen dret a un permís de 4 dies laborables al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, i les despeses han d'anar a càrrec de l'empresari.

Si com a conseqüència del desplaçament, el treballador o treballadora tingués unes condicions al lloc de destinació inferiors que les que tenia al lloc d'origen, en matèria d'horari, jornada i despeses, no previstes en els paràgrafs anteriors, les diferències han de ser compensades per l'empresa.

59.2. Desplaçament transnacional de persones treballadores

Les empreses establertes a Espanya que desplacin temporalment els seus treballadors o treballadores a territori estranger han de garantir-los les condicions de treball establertes al lloc al qual sigui desplaçat. Tot això sens perjudici de l'aplicació a aquests treballadors de condicions de treball més favorables derivades de la legislació aplicable al seu contracte de treball o al seu conveni col·lectiu.

Els convenis col·lectius o els acords d'empresa poden establir les condicions, la regulació i la compensació de despeses que s'originin.

En cas d'incapacitat temporal, el treballador o treballadora té dret a percebre les prestacions que puguin correspondre-li segons la legislació d'origen, sempre que la legislació de Seguretat Social sigui l'espanyola.

La direcció de l'empresa pot repatriar la persona treballadora si, transcorregut un període de 30 dies, la persona treballadora romangués en situació d'IT. Si mitjançant dictamen mèdic es

preveïés que la curació pot excedir el termini esmentat, s'ha de dur a efecte amb anterioritat. La direcció de l'empresa no ha de procedir a la repatriació de la persona treballadora, encara que hagi transcorregut aquest termini, quan el trasllat pugui ser perillós o comportar algun risc per al treballador, a judici del facultatiu corresponent.

Article 60. Condicions de treball al centre d'arribada o destí

El personal subjecte a mobilitat geogràfica queda vinculat a la jornada, a l'horari de treball i al calendari vigent al centre de treball d'arribada. No obstant això, en cas que la jornada de treball corresponent al centre d'origen fos inferior a la del centre d'arribada, s'ha de pagar l'excés com a hores extraordinàries estructurals, que no computen per al límit del nombre d'aquestes hores.

El treballador o treballadora manté el dret a percebre la mateixa retribució que tenia reconeguda en el moment en què es produeixi el canvi de lloc de treball si aquesta fos superior a la vigent al nou centre, a excepció dels complements funcionals si les circumstàncies justificatives d'aquests complements no concorren al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el trasllat s'han de garantir tots els drets que tingués adquirits, així com qualssevol altres que en el futur es puguin establir.

En cas de desplaçaments transnacionals, quan el país de destí no tingui un conveni internacional de la Seguretat Social per garantir l'atenció sanitària als treballadors, l'empresa s'obliga a concertar una assegurança mèdica per garantir l'atenció sanitària al país de destí.

CAPÍTOL XIV TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT

Article 61. Inserció de persones treballadores amb discapacitat

A fi d'afavorir la contractació de les persones treballadores amb discapacitat, les parts signants d'aquest conveni volen deixar constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 treballadors o més que almenys el 2 % de la plantilla siguin treballadors i treballadores amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar a la plantilla persones treballadores amb discapacitat, aquestes empreses poden utilitzar les mesures alternatives establertes en aquest sentit. De conformitat amb la legislació vigent, són les següents:

- a) Formalització d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació o amb un treballador o treballadora autònom amb discapacitat per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip o qualsevol tipus de béns necessaris per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
- b) Formalització d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació o amb un treballador o treballadora autònom amb discapacitat per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- c) Realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui la formació professional d'aquests treballadors i treballadores.
- d) Constitució d'un enclavament laboral, amb subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball.

Per poder optar per qualssevol de les mesures alternatives es requereix un certificat d'excepcionalitat, de conformitat amb la normativa vigent en cada moment.

CAPÍTOL XV CODI DE CONDUCTA

Article 62. Criteris generals

62.1. Les empreses poden sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors i treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.

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

62.3. L'empresa ha de retre compte als representants legals dels treballadors i treballadores i, si escau, a la representació sindical, quan afecti els seus afiliats i l'empresa tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

62.4. Un cop imposada la sanció, el compliment temporal d'aquesta només es pot dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.

En cas de no impugnació, el termini és de 90 dies naturals, a comptar des de la data de la imposició de la sanció.

62.5. Les faltes es classifiquen d'acord amb la seva transcendència o intenció en lleus, greus o molt greus.

62.6. Les sancions sempre poden ser impugnades pel treballador o treballadora davant la jurisdicció competent, dins dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al que preveu la legislació vigent.

62.7. En els casos d'assetjament i d'abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, s'ha de seguir el procediment previst en l'article 104 d'aquest conveni.

Article 63. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada, a l'entrada o a la sortida de la feina, de fins a 3 ocasions en el període d'1 mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'1 mes.
- c) La no notificació amb caràcter previ o, si escau, dins de les 24 hores següents, de la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i el material de treball dels quals la persona sigui responsable.
- f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) La discussió inadequada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins la jornada de treball.

- h) La no comunicació a l'empresa dels canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als companys o a l'empresa.
- i) La no comunicació en el moment adequat dels canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
- j) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depengui orgànicament o jeràrquicament en l'exercici regular de les funcions que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la justificació corresponent.
- l) L'embriaguesa o el consum de drogues no habitual a la feina.
- m) L'incompliment de la prohibició expressa de fumar al centre de treball.
- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals (RCL 1995, 3053), sempre que pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de plantilla o per a terceres persones.

Article 64. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.
- b) La inassistència no justificada a la feina de 2 dies consecutius o de 4 dies alterns, durant el període d'1 mes. N'hi haurà prou amb una sola falta a la feina, quan aquesta afecti el relleu d'un company o companya o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasiona perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, Internet, intranet, etc.) per a fins diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps emprat en aquesta utilització es pugui inferir un desistiment o un

abandonament de les funcions inherents a la feina. Les empreses han d'establir, mitjançant negociació amb els representants dels treballadors i treballadores, un protocol d'ús d'aquests mitjans informàtics.

- e) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu, si a conseqüència d'això s'ocasiona un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.
- f) La manca de netedat personal que produeixi queixes justificades dels companys i companyes de feina i sempre que prèviament hagi existit l'oportuna advertència per part de l'empresa.
- g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i els controls d'entrada o sortida a la feina.
- h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les funcions en matèria laboral. S'exceptuen aquells casos en què impliqui, per a qui la rep, un risc per a la vida o la salut o bé sigui a causa d'un abús d'autoritat.
- i) La negligència o la imprudència a la feina que afecti la bona marxa d'aquesta, sempre que d'això no es derivi un perjudici greu per a l'empresa o comporti risc d'accident per a les persones.
- j) La realització sense consentiment previ de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, les eines, la maquinària o els vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
- k) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i si hi ha hagut sanció.
- l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, tot i ser ocasional, si repercuteix negativament a la feina o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i la salut pròpia i de la resta de les persones.

- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

Article 65. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 10 ocasions durant el període de 6 mesos, o bé més de 20 en 1 any.
- b) La inassistència no justificada a la feina durant 3 dies consecutius o més o 5 dies alterns en un període d'1 mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys i companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident. S'entén que hi ha infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o treballadora, per qualsevol de les causes assenyalades, faci feines de qualsevol tipus per compte propi o aliè. També té la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandonament del servei o del lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència d'això s'ocasiona un greu perjudici a l'empresa i a la plantilla, o posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra i la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa al centre de treball.
- i) La violació dels secrets de confidencialitat obligada, de correspondència o de documents reservats de l'empresa, amb l'advertència deguda, que es revelin a persones o organitzacions alienes a aquesta, quan es pogués causar perjudicis greus a l'empresa.
- j) La negligència o la imprudència a la feina que causi accident greu, sempre que d'això es derivi un perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.

- k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en un període de 2 mesos i hi hagi hagut sanció.
- l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si implica un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que comporti risc per a la vida o la salut o bé sigui a causa d'abús d'autoritat.
- m) L'assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat al seu lloc de treball de la persona objecte d'aquest. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposa una situació agreujant.
- n) Assetjament psicològic (mobbing), entenent com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de manera prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar aquesta persona, anul·lar la seva capacitat, la seva promoció professional o la seva permanència al lloc de treball, amb el corresponent dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directament o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament tingui alguna forma d'autoritat jeràrquica a l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.
- o) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, entenent com a tal qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.
- p) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sempre que d'aquest incompliment derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o per a terceres persones.
- q) L'abús d'autoritat: tenen aquesta consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de direcció o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador o treballadora.

Article 66. Sancions

Les sancions màximes que es pot imposar 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 sou i feina de 2 a 20 dies.
- c) Per faltes molt greus
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies.
 - Acomiadament.

Article 67. Prescripció

En funció de la seva gradació, les faltes prescriuen els dies següents:

- Faltes lleus: 10 dies.
- Faltes greus: 20 dies.
- Faltes molt greus: 60 dies.

La prescripció de les faltes assenyalades comença a comptar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Article 68. Procediment d'actuació en situacions d'assetjament

La direcció de l'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia dona lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció

de l'empresa i es crea una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, amb l'objectiu d'esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes a aquest efecte.

S'ha d'informar immediatament la representació legal de les persones treballadores de la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que pot requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment. En les investigacions que s'hagin d'efectuar, s'ha de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents i cal practicar totes les diligències que es considerin conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés s'ha de substanciar en un termini màxim de 10 dies. Durant aquest procés, s'ha de guardar absoluta confidencialitat i reserva, perquè afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció d'acord amb la qualificació establerta en el règim disciplinari. A aquest efecte, l'assetjament sexual és considerat sempre falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no poden tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació s'ha de donar còpia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar la persona denunciant i denunciada, sense menyscabament de les seves condicions laborals.

CAPÍTOL XVI

NORMES MÍNIMES EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 69. Declaració i objectius

La protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari del sector del metall, objectiu que requereix l'establiment i la planificació de

l'acció preventiva per tal d'eliminar o reduir els riscos en el seu origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries per a la correcció de la situació existent, tenint en compte l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el lloc de treball a la persona i protegir la seva salut. Amb aquest objectiu es pretén tant el compliment de les obligacions legals i les responsabilitats dels actors implicats en el marc de l'empresa, com el foment d'una cultura adequada de la prevenció en el sector.

En compliment del deure de protecció, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Aquesta obligació s'ha de materialitzar a través de l'adopció de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta i participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i d'un servei de prevenció.

Així mateix, són prioritàries la promoció i la intensificació d'accions organitzatives, formatives i informatives de signe prevencionista que permetin a les persones treballadores acomodar-se als canvis organitzatius inherents a les noves tecnologies.

Article 70. Principis generals

De conformitat amb els articles 15 i 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresari o empresària ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article 14 de la Llei esmentada, d'acord amb els principis generals següents:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar i minimitzar-los al màxim possible.
- Combatre els riscos en el seu origen.
- Adaptar el lloc de treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i dels mètodes de treball i de producció, amb la finalitat, en particular, d'atenuar el treball monòton i repetitiu, i de reduir els efectes d'aquest en la salut.
- Tenir en compte l'evolució tècnica.
- Substituir el que sigui perillós pel que comporti poc perill o cap.
- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que posin per davant la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les instruccions pertinents als treballadors i treballadores.

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats, com en tots els seus nivells jeràrquics, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. Sens perjudici del que puguin establir els convenis col·lectius o els acords d'empresa, el Pla de prevenció de riscos laborals ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa.

Article 71. Prevenció de riscos laborals. Vigilància i protecció de la salut

En compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'empresa ha de designar un o diversos treballadors o treballadores perquè s'ocupin d'aquesta activitat, ha de constituir un servei de prevenció propi o mancomunat, o ha de concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa. Tot això de conformitat amb l'article 30 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els serveis de prevenció han d'estar en condicions de proporcionar, tant al comitè de seguretat i salut com a l'empresa, l'assessorament i el suport que necessitin en funció dels tipus de risc que hi hagi en els termes concretats en l'article 31.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Tot centre de treball s'ha de dotar d'una planificació de l'activitat preventiva tenint en compte la naturalesa i la perillositat de l'activitat, així com la mida de l'empresa.

En l'àmbit de la prevenció de riscos, l'empresa ha de tenir en compte la legislació vigent aplicable, de manera que es posi de manifest:

- a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els seus nivells jeràrquics.
- b) Que han estat identificats els perills i han estat avaluats els riscos a què s'exposen els treballadors i treballadores al lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.
- c) Que la concepció i la utilització dels equips i dels llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva establerts en l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- d) Que s'ha previst una gestió adequada i un manteniment dels equips de treball a fi que la seguretat no en resulti degradada.

- e) Que s'han previst mesures adequades per eliminar els perills i per minimitzar els riscos així com per assolir els objectius fixats per la legislació laboral.
- f) Que l'estructura, la dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.
- g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i de vigilància a la salut, que preveuen els articles 20 i 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut de les persones treballadores.
- i) Que s'han previst i programat la formació, la informació, la consulta i la participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.
- j) Que s'han previst les mesures necessàries per garantir la coordinació d'activitats empresarials al centre de treball.

En qualsevol cas, la planificació ha de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produeixin a la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors i treballadores, les mesures en matèria de seguretat i salut, i els resultats de les avaluacions o les auditories del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Tota activitat preventiva aprovada ha d'incorporar el termini per dur-la a terme i les mesures provisionals de control del risc.

Tot lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics, biològics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., ha de ser avaluat havent-se informat prèviament els delegats i delegades de prevenció per facilitar-los la seva presència.

L'avaluació dels riscos laborals ha de ser convenientment analitzada, incloent-hi els riscos psicosocials davant indicis raonables de la seva presència. Per indicis raonables s'entenen les peticions traslladades pel delegat o delegada de prevenció, o, si escau, el personal integrant del servei de prevenció o el comitè de seguretat i salut, i sent, en tot cas, informat per escrit l'empresari.

Article 72. Delegats de prevenció

En compliment de les seves obligacions preventives, l'empresa ha de facilitar als delegats

i delegades de prevenció i als components del comitè de seguretat i salut en el treball la formació equiparable al nivell bàsic de 50 hores segons el que preveu l'annex III del Conveni estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

Els aspectes ambientals que suposin un risc per a les condicions laborals de les persones treballadores s'han de tenir en consideració en l'avaluació de riscos corresponent.

La representació legal de les persones treballadores pot proposar iniciatives de caràcter laboral per a la millora de la situació ambiental de l'empresa.

L'empresa ha de facilitar als delegats i delegades de prevenció la documentació relativa a salut laboral que sigui sol·licitada per aquests, d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals (si fos possible, en format digital).

Article 73. Comitè de seguretat i salut

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

A les empreses que tinguin diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut es pot acordar amb els seus treballadors i treballadores la creació d'un comitè intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi. Les parts negociadores signants d'aquest conveni recomanen aquesta pràctica per millorar les relacions laborals en aquesta matèria. Els acords presos pels comitès de seguretat i salut seran vinculants per a les parts si així s'estableix en les normes de funcionament del mateix comitè

Article 74. Vigilància de la salut

Amb independència del que estableixen les disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o les activitats d'especial perillositat, les empreses estan obligades a realitzar els reconeixements mèdics següents:

74.1. Reconeixements periòdics, preferentment de caràcter anual, llevat de criteri mèdic que estableixi un termini diferent. Si s'adverteix alguna malaltia, el servei mèdic propi o concertat dins del servei de prevenció n'ha d'informar l'interessat i l'ha d'orientar sobre les seves conseqüències i la millor forma de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials els recomanats pel Ministeri de Sanitat.

74.2. D'acord amb el que estableix la Llei 41/2002, de 14 de novembre, llei bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i dels drets i les obligacions en matèria d'informació i

documentació clínica, tot treballador té una història clínica que li ha de ser confeccionada en practicar-se el primer reconeixement mèdic i que té caràcter confidencial. Quan finalitzi la relació laboral, el servei de prevenció li ha de lliurar una còpia de l'historial clínic laboral a petició del treballador o treballadora.

74.3. Aquestes mesures de vigilància i de control de la salut de les persones treballadores s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador o treballadora, així com amb la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Aquestes dades no poden ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

74.4. Els informes previs dels representants legals de les persones treballadores en relació amb el caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics periòdics reconeixeran l'obligatorietat de la seva realització a partir d'aquell en què s'hagués detectat algun canvi de condicions psíquiques o sanitàries que puguin constituir una amenaça seriosa i previsible per a la salut del treballador o dels seus companys de treball.

74.5. Els reconeixements mèdics s'han de considerar com a temps de treball. En cas de realitzar-se treball per torns, els reconeixements mèdics s'han de planificar de manera que coincideixin preferentment amb el torn de matí.

S'han d'establir protocols per a la vigilància de la salut que atenguin els diferents riscos als quals s'hagin sotmès les persones treballadores compreses en aquest conveni, de les quals s'ha d'informar prèviament la representació legal de les persones treballadores.

Si en les activitats de vigilància de la salut es detectessin indicis raonables d'una possible malaltia professional, se n'ha d'informar el treballador o treballadora afectat i el comitè de salut i seguretat per tal que col·laborin en la investigació de les causes i en la proposta de mesures preventives.

Article 75. Coordinació d'activitats empresarials

En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, desenvolupat pel Reial decret 171/2004, i que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa als centres de treball de la qual desenvolupen la seva activitat treballadors i treballadores d'altres empreses, és a dir, treballadors i treballadores autònoms, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes ha de realitzar un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment al comitè de seguretat i salut de l'empresa.

Als centres de treball als quals concorrin diverses empreses s'han de celebrar reunions conjuntes i altres mesures d'actuació coordinada entre els representants de les empreses intervinents i els delegats i delegades de prevenció d'aquestes quan, pels riscos existents al centre, que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta i l'anàlisi de l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts, o bé per procedir-ne a l'actualització. Aquestes reunions s'han de celebrar a petició raonada d'almenys el 50 % de les empreses intervinents o dels delegats de prevenció d'aquestes a l'empresari titular del centre.

Les reunions conjuntes a què es refereix el paràgraf anterior no exclouen altres mitjans de coordinació.

Article 76. Situacions especials de risc

L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures, quan resulti necessari, han d'incloure la no realització de treball nocturn o de treball per torns.

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals no fos tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i demanar la prestació econòmica de la Seguretat Social.

Així mateix, durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos, quan la treballadora hagi de canviar de lloc de treball o d'activitat per un altre de compatible amb la seva situació, si el canvi no resulta tècnicament o objectivament possible o no es pot exigir raonablement per motius justificats, la treballadora pot sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i demanar la prestació econòmica corresponent de la Seguretat Social.

Article 77. Operacions que suposen manipulació manual de càrregues

De conformitat amb el pes màxim recomanat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT), la càrrega màxima que poden manipular individualment els treballadors és de 25 kg.

S'estableix un límit d'apilament tant en emmagatzematge com en càrrega de camions no superior a 1,40 metres i si se sobrepassa aquesta alçada i fins a un màxim d'1,80 metres s'ha de realitzar la tasca amb, almenys, dues persones treballadores.

Les persones treballadores de 60 anys o més han de realitzar preferentment tasques de complement i suport en la manera indicada en el paràgraf anterior, sempre que l'estructura de l'empresa ho permeti.

Article 78. Treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos

En aquells casos en què, com a conseqüència d'accident de treball o de malaltia professional, un treballador pateixi una disminució de les seves aptituds psicofísiques ha d'ocupar aquells llocs existents a l'empresa més adequats a les seves noves facultats.

Quan un treballador o treballadora sigui considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball i no hi hagi un lloc equivalent exempt d'exposició a aquests riscos, el treballador ha de ser destinat preferiblement a un lloc de treball o fer una funció compatible amb el seu estat de salut, si bé ha de conservar, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Amb acord previ assolit al comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresari o empresària i el delegat o delegada de prevenció, s'han de determinar els treballadors o treballadores especialment sensibles per estar afectats per l'exposició a riscos als quals són especialment sensibles.

Article 79. Drets de les persones treballadores

En el supòsit que una empresa pretengui sancionar algun treballador o treballadora per la paralització del treball sobre la base de l'apreciació de risc greu i imminent, ha de procedir a l'obertura d'un expedient contradictori en el qual han de ser escoltats, a més de la persona interessada, els membres de la representació legal de les persones treballadores i el comitè de seguretat i salut o el delegat o delegada de prevenció, si escau.

En aquests casos el treballador o treballadora ha de comunicar amb caràcter immediat la paralització.

Article 80. Recurs preventiu

El recurs preventiu ha de ser designat lliurement per l'empresa. En cas de conflicte en la designació, s'ha d'actuar sota els criteris següents.

80.1. La designació com a recurs preventiu ha de recaure sobre el treballador o treballadora que exerceixi comandament directe sobre un conjunt de persones treballadores.

80.2. No obstant això, quan les tasques les prestin un nombre reduït de treballadors o treballadores, la designació ha de recaure sobre aquell que tingui més qualificació professional.

Article 81. Peces de roba de treball i equips de protecció individual

81.1. Tots els treballadors i treballadores que, per les seves tasques, requereixin roba de treball han de disposar de dos equipaments complets adaptats a les condicions termohigromètriques, com, per exemple, aquelles peces de roba necessàries per al reforç calorífic o impermeable (parques, armilles, gorres, impermeables). L'equip necessari es lliurarà a aquells treballadors i treballadores de nova contractació al començament de la seva activitat.

El deteriorament involuntari d'aquestes peces per causa de la mateixa feina dona lloc a la seva substitució immediata.

L'elecció de la roba de treball ha de ser consultada abans amb el comitè de seguretat i salut, o amb el delegat de prevenció, si no n'hi ha, amb la finalitat d'aconsejar l'empresa perquè triï la que respecti les mesures de seguretat i salut, i la que s'adapti millor a cada lloc.

81.2. Així mateix, s'han de lliurar als treballadors o treballadores els equips de protecció individual per a les feines que així ho requereixin. Quan hi hagi discrepància entre la persona treballadora i l'empresa sobre el tipus d'equip de protecció individual apropiat, s'ha de comunicar el problema al delegat o delegada de prevenció i, si no n'hi ha, se n'ha d'informar el comitè de seguretat i salut, que emetrà l'informe oportú.

D'altra banda, davant la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, tot i que no se superi el valor límit ambiental vigent, l'empresari està obligat a lliurar els equips de protecció individual als treballadors i treballadores que l'hi sol·licitin, amb informe favorable previ del servei de prevenció.

Article 82. Valors mínims

Es consideren nivells límit admissibles de substàncies químiques i agents físics, en el medi ambient laboral, els valors límit llindar que estableixi en cada moment la legislació vigent.

Article 83. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals

Les parts consideren convenient millorar els procediments de col·laboració entre les mútues

d'accidents de treball i malalties professionals, la Seguretat Social i els serveis públics de salut, en matèria de gestió de la incapacitat temporal, adherint-se als acords a què arribin les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a escala estatal en el marc del diàleg social sobre aquesta matèria.

De tota comunicació d'alta mèdica realitzada per la mútua i de la qual tingui coneixement l'empresari, se n'ha d'informar el comitè de seguretat i salut o, si no, el delegat de prevenció

Article 84. Contractes i subcontractes

Les empreses contractistes han d'adoptar les mesures necessàries per garantir que, amb caràcter previ a l'inici de les activitats objecte de subcontractació, les persones treballadores pertanyents a les empreses que les duguin a terme han d'haver rebut una formació preventiva d'acord amb els llocs per desenvolupar. Així mateix, han de rebre, prèviament a l'execució, informació suficient i adequada respecte dels riscos als quals s'hagin d'exposar, en particular, l'exigència de controls mèdics específics, si n'hi hagués, així com les mesures de protecció i prevenció davant els riscos inherents al treball encomanat.

Les empreses contractistes han de respondre solidàriament d'acord amb el que estableix la llei, en els supòsits d'accidents de treball o malaltia professional que es produeixin al centre de treball de l'empresa titular.

Article 85. Formació

L'empresari o empresària ha de proporcionar a cada treballador i treballadora, en compliment del seu deure de protecció, una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria de prevenció de riscos laborals, adaptada a l'evolució d'aquests i a l'aparició d'altres de nous.

Les organitzacions signatàries, amb l'objectiu de reduir la sinistralitat en el sector i de potenciar la cultura preventiva als llocs de treball, acorden estendre la regulació actual de la targeta professional a tot el sector del metall (TPSM). Per això les parts negociadores es comprometen al disseny i al desenvolupament dels programes i continguts formatius necessaris que s'adequaran als criteris establerts en l'annex v del Conveni estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall, i abastaran totes les professions, els oficis o les especialitats no regulades en l'actualitat.

Aquest encàrrec pot ser delegat a l'FMF o a l'òrgan paritari per a la prevenció de riscos laborals, i és necessària la ratificació posterior de la comissió negociadora del Conveni estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

Necessàriament s'ha d'establir un sistema d'acreditació de la formació preventiva rebuda per totes les persones treballadores del sector, preferiblement mitjançant l'expedició i l'actualització periòdica de la targeta professional del sector del metall.

Article 86. Plus de toxicitat, penositat o perillositat

S'ha de procurar, sempre que sigui possible, adoptar les mesures necessàries per evitar l'existència de toxicitat, penositat o perillositat.

El treballador o treballadora que efectui treball declarat tòxic, penós o perillós pot optar entre reduir la jornada laboral diària en 1 hora, amb pèrdua total del plus tòxic, penós o perillós, o continuar percebent aquest plus, havent-ho de comunicar a l'empresa amb 1 mes d'antelació i sent aquesta petició vinculant per a ell a tots els efectes.

El personal que ocupi un lloc de treball tòxic, penós o perillós té dret a una revisió mèdica obligatòria cada 6 mesos.

El personal femení que acrediti trobar-se mèdicament en estat de gestació no ha d'ocupar cap lloc de treball tòxic, penós o perillós, ni en jornada nocturna.

L'excepcional penositat, toxicitat o perillositat dels treballs normalment ha de quedar compresa en la valoració de llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en altres conceptes salarials, s'ha de pagar al personal que hagi de realitzar aquelles tasques una bonificació del 20 % en la quantia prevista en l'annex (càlcul de plusos). La bonificació s'ha de reduir a la meitat si es realitza el treball excepcionalment tòxic, penós o perillós durant un període superior a 60 minuts per jornada, sense excedir mitja jornada.

En aquells supòsits en què molt singularment concorri de manera manifesta l'excepcional penositat, la toxicitat i la marcada perillositat superior al risc normal de la indústria, el 20 % passarà a ser el 25 % si concorren dues circumstàncies de les assenyalades, i el 30 % si fossin totes tres.

La falta d'acord entre empreses i treballadors i treballadores respecte de la qualificació del treball com a penós, tòxic o perillós s'ha de resoldre mitjançant l'autoritat laboral competent.

Si per millora de les instal·lacions o dels procediments, desapareguessin les condicions de penositat, toxicitat o perillositat en el treball, un cop confirmada la desaparició d'aquestes causes per la Direcció Provincial de Treball, amb els mateixos assessoraments assenyalats anteriorment, s'ha de deixar de pagar la bonificació esmentada i es pot recórrer la decisió adoptada de la mateixa manera que la prevista en el paràgraf anterior.

La quantia del 20 % és la que figura en la taula annexa.

Article 87. Comissió per a la prevenció de riscos laborals

A fi de contribuir a la consolidació i a la millora de la prevenció de riscos laborals a través del diàleg social en el si del conveni, ambdues parts consideren necessari crear el marc adequat que permeti als empresaris i als treballadors i treballadores a través dels seus representants ajudar a prevenir i a reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una cultura preventiva a cada empresa.

Així mateix, entenem que la cultura preventiva ha d'assolir, en la mesura del possible, la correcta gestió del medi ambient.

87.1. Constitució de la Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals

S'acorda constituir i impulsar la Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals en el sector metal·lúrgic, per desenvolupar i consensuar polítiques de prevenció i medi ambient en el sector. Aquesta comissió ha de vetllar pel compliment dels acords sobre seguretat i salut laboral i medi ambient que s'adoptin en el seu si.

La comissió ha de demanar la col·laboració de tècnics quan sigui necessari per a la promoció i el desenvolupament dels objectius.

87.2. Objectius

La Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals té els objectius següents:

Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, així com fomentar la gestió preventiva en l'àmbit sectorial.

Elaborar i difondre criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació i l'organització de la prevenció, els sistemes d'informació i formació, així com la vigilància de la salut i el medi ambient.

Fer un seguiment i un estudi de la sinistralitat en el sector, obtenint informació d'organitzacions o entitats estatals, autonòmiques o sectorials d'interès, a fi d'analitzar els elements que intervinguin en els accidents de treball i la possible actuació en relació amb aquest fet.

La comissió, a petició d'ambdues parts, pot conèixer i mitjançar en els problemes sorgits en matèria de seguretat i salut en el treball i medi ambient.

87.3. Composició i funcionament

La comissió, tant en la seva composició com en el seu funcionament, ha d'estar composta

amb caràcter paritari per les representacions empresarial i sindical. S'ha de reunir cada 3 mesos, o bé a sol·licitud de cadascuna de les parts, de manera rotativa, a les seus socials de cadascuna de les organitzacions signants del conveni. Els acords que s'adoptin s'han de formalitzar per escrit i s'han d'adoptar per acord conjunt d'ambdues parts.

Cadascuna de les parts ha de designar els representants que, en funció de la seva estructura orgànica, consideri oportú, amb un màxim de 8 membres en representació empresarial i de 8 en representació sindical.

87.4. Participació d'assessors

En el desenvolupament dels objectius que es persegueixen, poden intervenir-hi, entre d'altres, tècnics i tècniques de prevenció i medi ambient (TPMA), homologats pel Departament de Treball i el Departament de Medi Ambient de la Generalitat de Catalunya, que requeriran la formació tècnica mitjana i/o superior necessària, en funció de les matèries sol·licitades. La seva selecció s'ha de fer de comú acord pels integrants de la comissió en funció de la seva qualificació professional i de la seva experiència en el sector.

87.5. A través dels acords amb l'Administració o amb altres entitats, i amb càrrec a les subvencions que se n'obtinguin, la comissió pot disposar de recursos humans i econòmics per desenvolupar els objectius que es persegueixen.

Article 88. Investigació d'accidents

Article 88. Investigació d'accidents

Des del moment en què en tinguin coneixement, els empresaris o, si escau, la persona que tingui assumida aquesta funció a l'organització, han de comunicar als delegats i delegades de prevenció els accidents de treball i les malalties professionals, amb baixa, soferts pel personal de l'empresa. També han de comunicar-los l'hora d'inici de la investigació de l'accident per demanar la seva participació.

Article 89. Costos associats a la vigilància de la salut

En cap cas els costos associats a la vigilància de la salut poden ser a càrrec de la persona treballadora. Així mateix, les despeses de desplaçament originades han de ser a càrrec de la respectiva empresa, la qual pot concertar aquests reconeixements amb serveis de prevenció aliens.

CAPÍTOL XVII

JUBILACIÓ, ASSEGURANÇA I INCAPACITAT TEMPORAL

Article 90. Assegurança

Les empreses han de concertar, en un termini màxim de 30 dies a partir de la publicació d'aquest conveni en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i per la seva vigència, una assegurança per als casos de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total, derivats d'accident de treball o de malaltia professional, per les quantitats següents:

- Gran invalidesa: 53.000 euros
- Mort i incapacitat permanent absoluta: 44.000 euros
- Incapacitat permanent total per a la professió habitual: 38.000 euros

A petició de la representació legal de les persones treballadores, l'empresa ha de facilitar una còpia de la pòlissa que assegura aquestes contingències.

Article 91. Mort del treballador o treballadora per causes comunes

En cas de mort del treballador o treballadora per causes comunes, la quantitat prevista en el Decret de 2 de març de 1944 es fixa en un import de 1.500 euros.

Article 92. Baixa per malaltia - incapacitat temporal

Les empreses han de pagar, en els casos de baixa per malaltia, el subsidi per incapacitat temporal. La quantia ha de ser del 100 % els 5 primers dies de baixa a l'any, independentment que aquests siguin continus o no, acumulant fins a 5 dies si les baixes són inferiors fins a cobrir aquesta quantitat.

En situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball o de malaltia professional en què hi hagi hagut intervenció quirúrgica o bé un mínim d'un dia d'hospitalització es pagarà el 100 % del salari real des del primer dia, inclosa la fase de recuperació o convallescència, i tindrà 1 mes d'efecte retroactiu com a màxim des de la data de l'hospitalització.

Per al pagament, cal atènyer-se a la base reguladora del mes anterior i s'han de prorratejar els conceptes irregulars o no periòdics de tot l'any, excepte en els casos d'aquelles empreses que per pactes particulars concedeixin millors condicions.

En cap cas la prestació econòmica per percebre pot ser superior al que la persona treballadora percebria estant en actiu.

CAPÍTOL XVIII CRONOMETRATGE I RENDIMENT

Article 93. Medició del temps

A les empreses on no hi hagi sistema de cronometratge, es pot obligar els treballadors i treballadores a portar un control diari de la seva activitat, i si en el termini de 3 mesos el rendiment és acceptat per l'empresa, es considerarà com a activitat normal per ambdues parts la mitjana de l'activitat realitzada en cada operació concreta, de la qual cosa han de ser informats els representants de personal de l'empresa.

CAPÍTOL XIX GARANTIES SINDICALS

Article 94. Garanties sindicals

94.1. Els representants sindicals de les persones treballadores han de tenir els drets i les garanties que fixi la legalitat vigent, entre els quals el d'informació, que s'ha d'exercitar de conformitat amb la legislació vigent. Els delegats sindicals i els diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, els delegats i delegades de personal poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un dels seus components o en diversos, sense ultrapassar el màxim total i podent quedar rellevats de la feina, sens perjudici de la seva remuneració.

94.2. L'antiguitat mínima a l'empresa per poder presentar-se com a candidat a les eleccions sindicals és de 3 mesos.

94.3. Les empreses han de donar accés a les noves tecnologies de la informació (Internet, correu electrònic...) als delegats de personal i als delegats sindicals, sempre que en dispo-

sin. En cas d'existir intranet corporativa, s'ha d'habilitar un tauler d'anuncis virtual perquè pugui usar-lo la representació dels treballadors i treballadores.

94.4. Es poden constituir delegats i delegades sindicals amb els requisits establerts en la LOLS, amb totes les garanties, en empreses o en centres de treball amb més de 200 persones treballadores. En tot allò no previst en aquest conveni sobre representació sindical o de personal cal atènyer-se al que disposa la LOLS.

Article 95. Quota sindical

A requeriment per escrit dels treballadors i treballadores afiliats a les centrals o als sindicats que tinguin la seva representació, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual d'aquests treballadors i treballadores l'import de la quota sindical corresponent. Aquest import ha de ser transferit al compte corrent o a la llibreta de la caixa d'estalvis o del banc que el treballador o treballadora determini. Les empreses han de lliurar una còpia o un justificant de l'ingrés a la representació de les centrals sindicals que hi hagi a l'empresa. És requisit imprescindible per a la seva aplicació que la persona treballadora ho sol·liciti per escrit.

CAPÍTOL XX FORMACIÓ

Article 96. Formació

Quan l'empresari envii un treballador o treballadora a realitzar un determinat curs, sigui dins de la jornada o no, s'ha de pagar el temps invertit com a treball efectiu.

Article 97. Comissió de formació

97.1. Sent la formació un element bàsic, tant de la qualificació professional dels treballadors i treballadores, com dels eixos de qualitat de les empreses, entenem que la formació s'ha de situar en un marc que permeti conjugar la realitat del sector amb la productivitat i la qualitat, a la vegada que ha d'estar vinculada amb el sistema nacional de qualificacions.

Cal fer de la formació un instrument participatiu i actiu davant els possibles canvis en l'organització del treball intern a les empreses, garantint el paper legal de la representació legal dels treballadors i treballadores així com detectant i elaborant estudis o fent una anàlisi de la situació del sector

97.2. Es crea una comissió de formació dins del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Tarragona, la qual, a petició d'ambdues parts, pot conèixer els problemes sorgits amb motiu de la participació de les empreses en els diferents plans formatius subvencionats i intercedir-hi. Cadascuna de les parts ha de designar els representants que, en funció de la seva estructura orgànica, consideri oportú, amb un màxim de 8 membres en representació empresarial i de 8 en representació sindical.

97.3. Les funcions d'aquesta comissió són les següents:

97.3.1. Ajudar a estendre la formació de qualitat a totes les empreses i, especialment, a les pimes.

97.3.2. Informar i divulgar els sistemes de formació d'acord amb el que s'estableix legalment, exhortant-ne el compliment, especialment pel que fa a la informació a l'RLT i un informe preceptiu, si fos el cas.

97.3.3. Recomanar a les empreses que determinin i facilitin les activitats susceptibles de ser realitzades per alumnes de formació reglada en pràctiques educatives sense relació laboral, i la seva posterior comunicació a l'RLT.

97.3.4. Exhortar la col·laboració entre les RLT i les empreses a fi i efecte de conèixer i desenvolupar els plans formatius subvencionats necessaris per a aquestes i impulsar la recerca de fórmules de realització i planificació de la formació respectant el marc legal oportú i/o per acord entre les parts.

97.4. La comissió, tant en la seva constitució com en el seu funcionament, ha de ser de caràcter paritari, per les representacions empresarial i sindical, i els seus acords s'han de prendre per unanimitat

97.5. Ambdues parts es comprometen a reactivar la Comissió de Formació de Catalunya.

97.6. Les organitzacions signants del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Tarragona es comprometen a impulsar iniciatives i a promoure els processos que millorin la qualificació, la formació i la promoció dels treballadors i treballadores.

Amb aquesta finalitat, durant la vigència del conveni s'han d'analitzar les situacions dels grups professionals amb l'objectiu que les persones treballadores puguin iniciar processos que permetin acreditar la seva experiència laboral i la seva formació amb l'obtenció de títols o certificats de professionalitat. Les diferents propostes s'han de canalitzar a la Comissió Paritària i s'han d'iniciar en el termini màxim de 3 mesos després de la signatura d'aquest conveni col·lectiu.

CAPÍTOL XXI ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT MORAL

Article 98. L'assetjament sexual en les relacions de treball

Plantejament

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat. En aquest sentit, l'assetjament sexual en les relacions laborals és aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i, fonamentalment, l'article 18.1 de la Constitució espanyola.

Article 99. Concepte d'assetjament sexual

A) Es considera constitutiu d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte dels quals el subjecte actiu sàpiga —o estigui en condicions de saber— que resulten indesitjats, irraonables i ofensius per a qui les pateix, i la resposta als quals pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

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

Assetjament sexual d'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir a aquesta, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en què, d'una manera o altra, el subjecte actiu connecta de manera 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.

Assetjament sexual mediambiental

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definatori és el manteniment d'un comportament o d'una actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari o destinatària, i suficientment greu per produir un context laboral

negatiu per al subjecte passiu, creant, al seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que aquí es veu afectat negativament és el mateix entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un tipus de pressió en el seu treball —per actituds de connotació sexual— que acaba creant-li una situació laboral insostenible.

La conseqüència negativa directa és normalment personal —de naturalesa psicològica— i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Article 100. Concepte d'assetjament moral

S'entén per assetjament moral a la feina aquella situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica sobre una o diverses persones en el lloc de treball, per tal de destruir-les personalment o professionalment, creant un clima o un ambient laboral hostil. Aquesta violència ha de ser sistemàtica o habitual, és a dir, ha d'estar immersa en un procés i no es tracta d'un únic acte, per greu i intens que aquest pugui ser.

L'assetjament pot obeir a motius laborals o extralaborals, però ha de produir-se al lloc de treball.

Això inclou, entre altres conductes, la intimidació i la fustigació que es basi en l'edat, en la discapacitat, en l'estat de salut, en les circumstàncies familiars, en el sexe, en l'orientació sexual, en el gènere, en la raça, en el color de la pell, en l'idioma, en les creences o en les opinions polítiques, sindicals o d'altres, en l'origen o en el naixement o en una altra condició, i que afecta la igualtat d'homes i dones a la feina.

Article 101. Expedient informatiu en els casos d'assetjament moral o sexual

L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o de connotació sexual o d'assetjament moral, i ha d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte (entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori).

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual o moral davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia dona lloc a l'obertura immediata d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i a impedir la continuïtat de l'assetjament denun-

ciat. Per aquest motiu s'han d'articular les mesures oportunes a aquest efecte, i l'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

La situació plantejada s'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors i treballadores, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les indagacions per efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que hi intervenen i de practicar totes les diligències que es considerin conduents a l'elucidació dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés —que ha d'estar substanciat en un termini de 10 dies— tots els actuants han de guardar confidencialitat i reserva absolutes, perquè afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual o moral en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu 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 ha de ser considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas. Així mateix, l'assetjament moral pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Article 102. Violència de gènere

La violència de gènere comprèn tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones o homes per part dels que són o han estat els seus cònjuges o dels que hi estan o hi han estat lligats per relacions similars d'afectivitat.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere han d'estar acreditades bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut o bé judicialment, i han de ser conegudes de manera fefaent per la direcció de l'empresa.

En aquests supòsits és aplicable el que preveu l'article 37.8 de l'Estatut dels treballadors i l'article 34.1.5 del Conveni estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall.

CAPÍTOL XXII ANNEX DE MUNTATGE I MANTENIMENT

Article 103. Clàusula d'estabilitat en l'ocupació

Primer. A la finalització de l'execució d'un contracte de manteniment anual subscrit en els sectors següents:

- Sector nuclear
- Petroquímic
- De refinament
- Línies elèctriques, generació, transport i distribució d'energia elèctrica
- Telecomunicacions
- Enllumenat públic i semàfors de poblacions o agrupacions d'ens de dret públic de més de 25.000 habitants
- Fàbriques de ciment i cicles combinats
- Parcs temàtics
- Empreses dedicades a la gestió, l'explotació, el manteniment, la revisió i la instal·lació de gas

Les persones treballadores que prestin els seus serveis en el contracte de manteniment esmentat, amb les limitacions que s'exposen a continuació, s'han de subrogar a la nova empresa adjudicatària, la qual ha de respectar tots els drets laborals que tingui amb l'anterior. Per respectar les condicions més beneficioses que estableix el conveni col·lectiu, aquestes millores o acords han de tenir una antiguitat mínima d'1 any.

Segon. La subrogació esmentada s'ha d'estendre als comandaments intermedis, al personal indirecte així com al personal de suport administratiu que compleixi, almenys, amb una de les condicions següents: excepcionalment i mentre persisteixi el període d'adaptació a la reforma laboral, que siguin treballadors o treballadores eventuais sota la modalitat de contracte per obra o servei determinat, signat amb anterioritat al 31/12/2021, que haguessin estat adscrits exclusivament al contracte mercantil extingit.

Personal amb contracte indefinit, inclosa la modalitat de fix discontinu, que tingui una antiguitat mínima de 2 anys, adscrit exclusivament a la prestació de serveis al contracte mercantil extingit a les instal·lacions de l'empresa principal d'almenys 1 any de manera continuada a la planta o instal·lació objecte del manteniment.

Tercer. De manera expressa, es fa constar que la subrogació ha d'abastar el personal fix de plantilla que porti a l'empresa sortint una antiguitat mínima de 12 mesos adscrit de manera estable al manteniment objecte de la subcontracta. Per al personal fix discontinu, l'antiguitat requerida és de 6 mesos.

Excepcionalment, mentre persisteixi el període d'adaptació a la reforma laboral, la subrogació també ha d'abastar els treballadors o treballadores amb contractes fixos d'obra o obres signats amb anterioritat al 31/12/2021 i en els contractes dels quals consti que el motiu de la contractació és la realització del servei de manteniment que se subroga.

Quart. L'empresa cessant en el servei ha de preavisar documentalment el personal afectat i els representants de les persones treballadores de la resolució del contracte de manteniment que existia amb l'empresa principal, i amb 15 dies d'antelació ha d'enviar a la nova empresa adjudicatària una relació dels treballadors i treballadores afectats per aquesta clàusula de subrogació amb la documentació suficient que acrediti el dret de subrogació ara descrit, adjuntant els seus contractes individuals, les nòmines dels darrers 12 mesos i els RNT on es trobin els dels darrers 6 mesos.

Article 104. Salut laboral

La protecció de la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants, i aquestes consideren que per assolir-la es requereix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva als centres de treball i a les empreses que tinguin com a finalitat l'eliminació o la reducció dels riscos.

Per això, i sens perjudici de totes les obligacions que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, de la normativa que les desenvolupa i del que estableix el capítol XVI d'aquest conveni col·lectiu, les empreses de manteniment i muntatge, per la particularitat dels treballs que desenvolupen, han de tenir una sèrie de particularitats que es recullen en els articles del 107 al 110 d'aquest conveni.

Han d'extremar les mesures de seguretat en els treballs especialment tòxics i perillosos, adequant les oportunes accions preventives orientades principalment a l'eliminació de riscos en el seu origen i substituint el que sigui perillós pel que comporti poc perill o cap.

Els llocs de treball i, en particular, les seves instal·lacions, han de ser objecte d'un manteniment periòdic, de manera que les seves condicions de funcionament satisfacin sempre les especificacions del projecte, esmenant amb rapidesa les deficiències que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

L'empresari titular del centre de treball ha d'adoptar les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que desenvolupin activitats al seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, en relació amb els riscos existents al centre de treball i amb les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència per aplicar, per comunicar-les als seus respectius treballadors i treballadores.

Les persones treballadores han de rebre la informació suficient relativa als riscos i el seu estat de salut ha de ser compatible amb la feina que han d'exercir.

Article 105. Serveis dels treballadors i treballadores

L'empresa contractista ha de proveir els mitjans necessaris per adequar vestidors, dutxes, lavabos, vàters, menjadors i farmaciola, segons s'estableix en la normativa legal vigent.

Article 106. Formació en matèria de prevenció

Les empreses, tenint en compte la seva grandària i la seva activitat, així com la presència de persones alienes a aquesta, han d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors i treballadores, designant el personal adequat per posar en marxa aquestes mesures i comprovant periòdicament el seu funcionament correcte. El personal esmentat ha de tenir la formació adequada, en funció de les circumstàncies abans assenyalades. Aquesta formació s'ha de realitzar dins de la jornada de treball i es considera permès retribuït.

Article 107. Comitè de seguretat i salut intercontractes

Els comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o, si no n'hi ha, els empresaris les empreses dels quals no tinguin aquests comitès i els delegats de prevenció poden acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada, en particular quan, pels riscos existents al centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

L'empresa principal ha d'establir, sota la seva responsabilitat, en centres de treball en què prestin servei treballadors o treballadores d'empreses contractistes, els mecanismes de coordinació adequats amb vista a la prevenció de riscos, informació sobre aquests riscos i, en general, tots els que es relacionin amb les condicions de seguretat i salut de les persones treballadores, així com les higienicosanitàries.

Article 108. Plus de parada

108.1. Definició de parada

S'entén com a tal les parades tècniques programades en el pressupost de l'any en curs que es realitzen per al manteniment de les unitats o blocs d'unitats de producció i que només poden executar-se amb les unitats fora de servei en la seva totalitat.

Llevat del que es preveu més endavant, s'han de considerar les parades d'emergència, les imprevistes, les de caràcter no tècnic, com són les produïdes per necessitats operatives (regeneració, *decoking*, per canvi de producte, per falta de matèries primeres o energies, no ser necessària la unitat per requisits de producció, etc.), ni per motius comercials.

No obstant el que s'ha exposat anteriorment, en aquelles parades no programades per efectuar reparacions, el personal involucrat en aquestes té dret a l'incentiu previst en els supòsits següents:

Treballs organitzats en règim de jornada ordinària: sempre que la durada d'aquests sigui superior a 7 dies; la seva percepció s'ha d'iniciar a partir del 8è dia.

Treballs organitzats en règim de 2/3 torns: sempre que la durada d'aquests sigui superior a 4 dies; la seva percepció s'ha d'iniciar a partir del 5è dia.

Als efectes anteriors, s'entén per inici de les tasques de manteniment el moment en què l'operació lliura els equips o les instal·lacions afectades, no incloent-hi, per tant, els treballs previs necessaris per a aquest lliurament.

Així mateix, s'entén per finalització dels treballs de manteniment el moment en què comencen les tasques de posada en marxa de la planta.

No tenen la consideració de parada els treballs per a la construcció de noves instal·lacions, o d'ampliació-modificació de les existents.

108.2. Descripció dels incentius i abonament

El plus de parada s'ha de pagar al personal afectat per aquesta parada de la manera següent:

- a) Plus de parada de dilluns a divendres; diari i per dia treballat.
- b) Plus de parada en dissabtes, diumenges i festius; diari i per dia treballat.
- c) De manera addicional i a la finalització de la parada, s'ha de pagar un incentiu per dia de

parada, supeditat al compliment dels índexs de freqüència facilitats per la propietat i que s'han de comunicar als representants dels treballadors a l'inici de cada parada.

Les quanties corresponents als esmentats incentius per als anys 2022, 2023, 2024 i 2025 s'estableixen en les taules salarials per a cadascun dels anys de vigència del conveni.

Article 109. Reforços, treball per torns i nocturnitat

a) Els reforços s'han de pagar de la manera següent:

- Per reforç setmanal per al període comprès de dilluns a diumenge.
- Per reforç de cap de setmana o festius.
- Per reforç de guàrdia.

Les quanties corresponents als esmentats plusos de reforç per als anys 2022, 2023, 2024 i 2025 s'estableixen en les taules salarials per a cadascun dels anys de vigència del conveni.

b) El plus de nocturnitat s'ha de pagar a raó del 25 % del salari de conveni. El plus de treball per torns s'ha de pagar a raó del 20 % del salari de conveni. Tots dos plusos són incompatibles. En cas de concurrència d'ambdues circumstàncies, s'ha d'abonar el 25 % en concepte de plus de nocturnitat.

Article 110. Condició més favorable

No resulten afectades per aquest annex les empreses que tinguin conveni col·lectiu d'empresa o pactes d'empresa amb estipulacions i retribucions més favorables per als seus treballadors i treballadores.

CAPÍTOL XXIII MESES SECTORIALS DE CATALUNYA

Article 111. Es crearan les següents:

- Observatori industrial del metall
- Igualtat
- Prevenció de riscos laborals

CAPÍTOL XXIV PACTES COMPLEMENTARIS

Article 112. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest conveni, en representació de les persones treballadores i de les empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 154 del text refós de la Llei de procediment laboral.

També serà objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació i, si escau, arbitratge de les comissions tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, igual que les discrepàncies i els conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral.

Article 113. Subcontractació d'activitats

Quan una empresa hagi de subcontractar parcialment o totalment alguna de les seves activitats, està obligada a informar, amb caràcter previ, d'aquesta decisió el comitè d'empresa o els delegats sindicals.

Article 114. Responsabilitat social empresarial

Les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que és positiu que les empreses disposin de compromisos voluntaris per a la integració equilibrada dels principis relatius a creixement econòmic, protecció ambiental i equitat social.

En aquest àmbit s'emmarca la responsabilitat social corporativa, entesa com totes les accions i les iniciatives que es donin en l'àmbit econòmic, laboral, social o mediambiental, adoptades voluntàriament per part de les empreses en el sentit d'aquelles que van més enllà del mer compliment de les obligacions previstes en les lleis, en aquest conveni o en qualsevol altre acord o norma.

Les iniciatives en matèria de responsabilitat social corporativa que decideixin posar en pràctica les empreses estan guiades per la transparència com a requisit de la seva credibilitat i per la consideració de tota la seva cadena de valor. En cas de dur-se a terme accions o ini-

ciatives de responsabilitat social corporativa en l'àmbit laboral, s'ha d'informar periòdicament d'aquestes i del seu desenvolupament els representants de les persones treballadores, amb indicació del seu possible impacte en les condicions de treball.

CAPÍTOL XXV DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera

En tot allò que no preveu aquest conveni, cal atènyer-se al que disposa el Conveni estatal de la indústria, la tecnologia i els serveis del sector del metall, i el Reial decret llei 2/2015, de 23 d'octubre, de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions generals.

Disposició final segona

Al llarg del 2023 es crearan comissions de treball perquè preparin propostes per al proper conveni sobre plans industrials, estabilitat en l'ocupació i activitats subjectes a licitació, tele treball, desconexió digital i registre de jornada.

CAPÍTOL XXVI DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Només durant els anys 2022, 2023, 2024 i 2025 no es podran compensar ni absorbir els increments salarials pactats en aquest conveni amb cap de les condicions econòmiques concedides per les empreses, voluntàriament o per conveni, independentment del seu origen, ja siguin pactats individualment o col·lectivament.

TAULES SALARIALS PER AL 2022

Grup	Divisió funcional	Salari de conveni euros/mes per 14 pagues	Total any 2022 euros	Columna plusos euros/mes/dia	Antiguitat euros/mes/dia
1	Tècnics i tècniques				
	Enginyers	1.962,21	27.470,99	1.090,28	26,07
	Arquitectes	1.962,21	27.470,99	1.090,28	26,07
	Llicenciats	1.962,21	27.470,99	1.090,28	26,07
	Analista de sistemes	1.962,21	27.470,99	1.090,28	26,07
	Directors d'àrees o serveis	1.962,21	27.470,99	1.090,28	26,07
2	Tècnics i tècniques				
	Aparellador	1.766,68	24.733,56	1.065,84	25,48
	Pèrit, enginyer tècnic i diplomad	1.766,68	24.733,56	1.065,84	25,48
	Titulats sup. d'entrada	1.766,68	24.733,56	1.065,84	25,48
3	Tècnics i tècniques				
	Delineant projectista	1.652,68	23.137,50	990,81	23,69
	Dibuixant projectista	1.652,68	23.137,50	990,81	23,69
	Analista programa	1.652,68	23.137,50	990,81	23,69
	Graduat social sense diplomatura	1.652,68	23.137,50	1.004,37	24,02
	Operaris i operàries				
	Caps de taller-obra	1.652,68	23.137,50	1.004,37	24,02
	Mestre industrial	1.652,68	23.137,50	976,05	23,34
	Empleats i empleades				
	Cap 1a administratius	1.652,68	23.137,50	1.006,54	24,06
	Caps d'àrees-servei-secció	1.652,68	23.137,50	1.006,54	24,06

4	Operaris i operàries				
	Encarregats	1.485,33	20.794,60	930,61	22,25
	Prof. d'ofici especial	1.485,33	20.794,60	930,61	22,25
	Empleats i empleades				
	Delineant 1a	1.485,33	20.794,60	954,23	22,81
	Tècnic en infermeria	1.485,33	20.794,60	944,68	22,59
	Tècnics en general	1.485,33	20.794,60	954,23	22,81
5	Operaris i operàries				
	Prof. d'ofici 1a (*)	1.407,79	19.709,02	30,75	0,73
	Prof. d'ofici 2a (*)	1.407,79	19.709,02	30,49	0,73
	Xofer de camió	1.407,79	19.709,02	918,45	21,97
	Empleats i empleades				
	Oficials de laboratori	1.407,79	19.709,02	947,22	22,65
	Viatjant-comercial	1.407,79	19.709,02	954,23	22,81
	Oficials administratius	1.407,79	19.709,02	954,23	22,81
	Delineant 2a	1.407,79	19.709,02	933,72	22,33
	Oficials d'organització	1.407,79	19.709,02	933,72	22,33
6	Operaris i operàries				
	Especialista-capatàs	1.336,71	18.713,88	914,57	21,88
	Xofer de turisme-grua-màquina	1.336,71	18.713,88	918,45	21,97
	Prof. d'ofici 3a (*)	1.336,71	18.713,88	30,16	0,72
	Especialista (*)	1.336,71	18.713,88	30,08	0,72
	Empleats i empleades				
	Magatzemista	1.336,71	18.713,88	907,54	21,71
	Conserge-dependent	1.336,71	18.713,88	910,54	21,78
	Auxiliars en general	1.336,71	18.713,88	908,41	21,92
	Auxiliar laboratori	1.336,71	18.713,88	908,41	21,73
	Telefonista	1.336,71	18.713,88	896,23	21,44

7	Operaris i operàries				
	Peó (*)	1.308,62	18.320,75	29,73	0,71
	Empleats i empleades				
	Vigilant	1.308,62	18.320,75	896,23	21,44
	Ordenança	1.308,62	18.320,75	893,18	21,37
	Porter	1.308,62	18.320,75	893,18	21,37

(*) Valors de percepció diària (× 425 = valor anual)

Categories anteriors a l'acord de classificació professional

Categories	Antiguitat	Columna / càlcul de plusos
Cap 1a organització	23,69	990,35
Ajudant enginyer i arquitecte	24,90	1040,98
Cap laboratori	24,30	1016,12
Cap secció	23,48	981,39
Cap 2a organització	23,54	983,83
Cap 2a administratiu	23,54	983,83
Bussos i homes granota	0,81	33,82
Mestre taller	22,95	959,44
Contramestre	22,95	959,44
Oficial 1a sidero	0,73	30,65
Oficial 2a sidero	0,73	30,39
Fotògraf	22,81	953,78
Oficial 2a administratiu	22,33	933,71
Analista 2a	22,05	921,53
Conductor màquines	22,20	928,02
Xofer camió-grua	22,09	923,23
Oficial 3a sidero	0,72	30,11
Auxiliar organització	21,92	916,24
Dependent	21,79	911,06
Auxiliar administratiu	21,73	908,41

Import de les dietes

Dieta completa	35,82
Mitja dieta	17,90
Quilometratge	0,44

- Desplaçament i estada en hotel inclòs l'esmorzar a càrrec de l'empresa, tret d'acord entre les parts, més dieta completa.

Complement excategoria professional (taula A)

Categories contractats fins al 31/12/2000	Complement excategoria 14 mensualitats
Delineant projectista	903,16
Cap de taller	481,54
Cap 1a administració	1.265,66
Encarregats	646,48
Delineant 1a	161,90
Professional d'ofici 1a	601,15
Oficial laboratori	295,09
Viatjant-comercial	234,14
Oficial administratiu	191,37
Xofer turisme-camió-grua-màquina	69,56
Magatzemista	42,59

Quadre d'imports de plusos de muntatge i manteniment

Plus de parada de dilluns a divendres	30,95
Plus de parada dissabtes, diumenges i festius	68,09
Plus de parada compliment índexs de freqüència	6,19
Reforç de guàrdia setmanal	201,17
Reforç de guàrdia cap de setmana o festius	61,89
Reforç de guàrdia	61,89

TAULES SALARIALS PER AL 2023

Grup	Divisió funcional	Salari de conveni euros/mes per 14 pagues	Total any 2023 euros	Columna plusos euros/mes/dia	Antiguitat euros/mes/dia
1	Tècnics i tècniques				
	Enginyers	2.028,93	28.405,01	1.127,35	26,07
	Arquitectes	2.028,93	28.405,01	1.127,35	26,07
	Llicenciats	2.028,93	28.405,01	1.127,35	26,07
	Analista de sistemes	2.028,93	28.405,01	1.127,35	26,07
	Directors d'àrees o serveis	2.028,93	28.405,01	1.127,35	26,07
2	Tècnics i tècniques				
	Aparellador	1.826,75	25.574,50	1.102,08	25,48
	Pèrit, enginyer tècnic i diplomad	1.826,75	25.574,50	1.102,08	25,48
	Titulats sup. d'entrada	1.826,75	25.574,50	1.102,08	25,48
3	Tècnics i tècniques				
	Delineant projectista	1.708,87	23.924,17	1.024,50	23,69
	Dibuixant projectista	1.708,87	23.924,17	1.024,50	23,69
	Analista programa	1.708,87	23.924,17	1.024,50	23,69
	Graduat social sense diplomatura	1.708,87	23.924,17	1.038,52	24,02
	Operaris i operàries				
	Caps de taller-obra	1.708,87	23.924,17	1.038,52	24,02
	Mestre industrial	1.708,87	23.924,17	1.009,24	23,34
	Empleats i empleades				
	Cap 1a administratiu	1.708,87	23.924,17	1.040,76	24,06
	Caps d'àrees-servei-secció	1.708,87	23.924,17	1.040,76	24,06

4	Operaris i operàries				
	Encarregats	1.535,83	21.501,62	962,25	22,25
	Prof. d'ofici especial	1.535,83	21.501,62	962,25	22,25
	Empleats i empleades				
	Delineant 1a	1.535,83	21.501,62	986,67	22,81
	Tècnic en infermeria	1.535,83	21.501,62	976,80	22,59
	Tècnics en general	1.535,83	21.501,62	986,67	22,81
5	Operaris i operàries				
	Prof. d'ofici 1a (*)	1.455,65	20.379,13	31,79	0,73
	Prof. d'ofici 2a (*)	1.455,65	20.379,13	31,52	0,73
	Xofer de camió	1.455,65	20.379,13	949,68	21,97
	Empleats i empleades				
	Oficials de laboratori	1.455,65	20.379,13	979,43	22,65
	Viatjant-comercial	1.455,65	20.379,13	986,67	22,81
	Oficials administratius	1.455,65	20.379,13	986,67	22,81
	Delineant 2a	1.455,65	20.379,13	965,47	22,33
	Oficials d'organització	1.455,65	20.379,13	965,47	22,33
6	Operaris i operàries				
	Especialista-capatàs	1.382,15	19.350,16	945,66	21,88
	Xofer de turisme-grua-màquina	1.382,15	19.350,16	949,68	21,97
	Prof. d'ofici 3a (*)	1.382,15	19.350,16	31,18	0,72
	Especialista (*)	1.382,15	19.350,16	31,10	0,72
	Empleats i empleades				
	Magatzemista	1.382,15	19.350,16	938,40	21,71
	Conserge-dependent	1.382,15	19.350,16	941,50	21,78
	Auxiliars en general	1.382,15	19.350,16	939,30	21,92
	Auxiliar laboratori	1.382,15	19.350,16	939,30	21,73
	Telefonista	1.382,15	19.350,16	926,70	21,44

7	Operaris i operàries				
	Peó (*)	1.353,12	18.943,65	30,75	0,71
	Empleats i empleades				
	Vigilant	1.353,12	18.943,65	926,70	21,44
	Ordenança	1.353,12	18.943,65	923,55	21,37
	Porter	1.353,12	18.943,65	923,55	21,37

(*) Valors de percepció diària (× 425 = valor anual)

Categories anteriors a l'acord de classificació professional

Categories	Antiguitat	Columna / càlcul de plusos
Cap 1a organització	23,69	1.024,02
Ajudant enginyer i arquitecte	24,90	1.076,37
Cap laboratori	24,30	1.050,67
Cap secció	23,48	1.014,76
Cap 2a organització	23,54	1.017,28
Cap 2a administratiu	23,54	1.017,28
Bussos i homes granota	0,81	34,97
Mestre taller	22,95	992,06
Contramestre	22,95	992,06
Oficial 1a sidero	0,73	31,69
Oficial 2a sidero	0,73	31,43
Fotògraf	22,81	986,21
Oficial 2a administratiu	22,33	965,46
Analista 2a	22,05	952,86
Conductor màquines	22,20	959,58
Xofer camió-grua	22,09	954,62
Oficial 3a sidero	0,72	31,13
Auxiliar organització	21,92	947,39
Dependent	21,79	942,04
Auxiliar administratiu	21,73	939,30

Import de les dietes

Dieta completa	37,04
Mitja dieta	18,51
Quilometratge	0,45

- Desplaçament i estada en hotel inclòs l'esmorzar a càrrec de l'empresa, tret d'acord entre les parts, més dieta completa.

Complement excategoria professional (taula A)

Categories contractats fins al 31/12/2000	Complement excategoria 14 mensualitats
Delineant projectista	933,87
Cap de taller	497,91
Cap 1a administració	1.308,69
Encarregats	668,46
Delineant 1a	167,41
Professional d'ofici 1a	621,59
Oficial laboratori	305,13
Viatjant-comercial	242,10
Oficial administratiu	197,87
Xofer turisme-camió-grua-màquina	71,92
Magatzemista	44,04

Quadre d'imports de plusos de muntatge i manteniment

Plus de parada de dilluns a divendres	32,00
Plus de parada dissabtes, diumenges i festius	70,40
Plus de parada compliment índexs de freqüència	6,40
Reforç de guàrdia setmanal	208,01
Reforç de guàrdia cap de setmana o festius	64,00
Reforç de guàrdia	64,00

TAULES SALARIALS PER AL 2024

Grup	Divisió funcional	Salari de conveni euros/mes per 14 pagues	Total any 2024 euros	Columna plusos euros/mes/dia	Antiguitat euros/mes/dia
1	Tècnics i tècniques				
	Enginyers	2.085,74	29.200,35	1.158,91	26,07
	Arquitectes	2.085,74	29.200,35	1.158,91	26,07
	Llicenciats	2.085,74	29.200,35	1.158,91	26,07
	Analista de sistemes	2.085,74	29.200,35	1.158,91	26,07
	Directors d'àrees o serveis	2.085,74	29.200,35	1.158,91	26,07
2	Tècnics i tècniques				
	Aparellador	1.877,90	26.290,59	1.132,94	25,48
	Pèrit, enginyer tècnic i diplomad	1.877,90	26.290,59	1.132,94	25,48
	Titulats sup. d'entrada	1.877,90	26.290,59	1.132,94	25,48
3	Tècnics i tècniques				
	Delineant projectista	1.756,72	24.594,05	1.053,18	23,69
	Dibuixant projectista	1.756,72	24.594,05	1.053,18	23,69
	Analista programa	1.756,72	24.594,05	1.053,18	23,69
	Graduat social sense diplomatura	1.756,72	24.594,05	1.067,60	24,02
	Operaris i operàries				
	Caps de taller-obra	1.756,72	24.594,05	1.067,60	24,02
	Mestre industrial	1.756,72	24.594,05	1.037,49	23,34
	Empleats i empleades				
	Cap 1a administratiu	1.756,72	24.594,05	1.069,90	24,06
	Caps d'àrees-servei-secció	1.756,72	24.594,05	1.069,90	24,06

4	Operaris i operàries				
	Encarregats	1.578,83	22.103,66	989,20	22,25
	Prof. d'ofici especial	1.578,83	22.103,66	989,20	22,25
	Empleats i empleades				
	Delineant 1a	1.578,83	22.103,66	1.014,30	22,81
	Tècnic en infermeria	1.578,83	22.103,66	1.004,15	22,59
	Tècnics en general	1.578,83	22.103,66	1.014,30	22,81
5	Operaris i operàries				
	Prof. d'ofici 1a (*)	1.496,41	20.949,74	32,68	0,73
	Prof. d'ofici 2a (*)	1.496,41	20.949,74	32,41	0,73
	Xofer de camió	1.496,41	20.949,74	976,27	21,97
	Empleats i empleades				
	Oficials de laboratori	1.496,41	20.949,74	1.006,85	22,65
	Viatjant-comercial	1.496,41	20.949,74	1.014,30	22,81
	Oficials administratius	1.496,41	20.949,74	1.014,30	22,81
	Delineant 2a	1.496,41	20.949,74	992,50	22,33
	Oficials d'organització	1.496,41	20.949,74	992,50	22,33
6	Operaris i operàries				
	Especialista-capatàs	1.420,85	19.891,96	972,14	21,88
	Xofer de turisme-grua-màquina	1.420,85	19.891,96	976,27	21,97
	Prof. d'ofici 3a (*)	1.420,85	19.891,96	32,06	0,72
	Especialista (*)	1.420,85	19.891,96	31,97	0,72
	Empleats i empleades				
	Magatzemista	1.420,85	19.891,96	964,67	21,71
	Conserge-dependent	1.420,85	19.891,96	967,86	21,78
	Auxiliars en general	1.420,85	19.891,96	965,60	21,92
	Auxiliar laboratori	1.420,85	19.891,96	965,60	21,73
	Telefonista	1.420,85	19.891,96	952,65	21,44

7	Operaris i operàries				
	Peó (*)	1.391,01	19.474,07	31,61	0,71
	Empleats i empleades				
	Vigilant	1.391,01	19.474,07	952,65	21,44
	Ordenança	1.391,01	19.474,07	949,41	21,37
	Porter	1.391,01	19.474,07	949,41	21,37

(*) Valors de percepció diària (× 425 = valor anual)

Categories anteriors a l'acord de classificació professional

Categories	Antiguitat	Columna / càlcul de plusos
Cap 1a organització	23,69	1.052,70
Ajudant enginyer i arquitecte	24,90	1.106,51
Cap laboratori	24,30	1.080,09
Cap secció	23,48	1.043,18
Cap 2a organització	23,54	1.045,77
Cap 2a administratiu	23,54	1.045,77
Bussos i homes granota	0,81	35,95
Mestre taller	22,95	1.019,84
Contramestre	22,95	1.019,84
Oficial 1a sidero	0,73	32,58
Oficial 2a sidero	0,73	32,31
Fotògraf	22,81	1.013,82
Oficial 2a administratiu	22,33	992,49
Analista 2a	22,05	979,54
Conductor màquines	22,20	986,44
Xofer camió-grua	22,09	981,35
Oficial 3a sidero	0,72	32,01
Auxiliar organització	21,92	973,92
Dependent	21,79	968,41
Auxiliar administratiu	21,73	965,60

Import de les dietes

Dieta completa	38,07
Mitja dieta	19,03
Quilometratge	0,46

- Desplaçament i estada en hotel inclòs l'esmorzar a càrrec de l'empresa, tret d'acord entre les parts, més dieta completa.

Complement excategoria professional (taula A)

Categories contractats fins al 31/12/2000	Complement excategoria 14 mensualitats
Delineant projectista	960,02
Cap de taller	511,85
Cap 1a administració	1.345,33
Encarregats	687,18
Delineant 1a	172,09
Professional d'ofici 1a	638,99
Oficial laboratori	313,67
Viatjant-comercial	248,88
Oficial administratiu	203,41
Xofer turisme-camió-grua-màquina	73,94
Magatzemista	45,27

Quadre d'imports de plusos de muntatge i manteniment

Plus de parada de dilluns a divendres	32,89
Plus de parada dissabtes, diumenges i festius	72,37
Plus de parada compliment índexs de freqüència	6,58
Reforç de guàrdia setmanal	213,84
Reforç de guàrdia cap de setmana o festius	65,79
Reforç de guàrdia	65,79

TAULES SALARIALS PER AL 2025

Grup	Divisió funcional	Salari de conveni euros/mes per 14 pagues	Total any 2025 euros	Columna plusos euros/mes/dia	Antiguitat euros/mes/dia
1	Tècnics i tècniques				
	Enginyers	2.137,05	29.918,68	1.187,42	26,07
	Arquitectes	2.137,05	29.918,68	1.187,42	26,07
	Llicenciats	2.137,05	29.918,68	1.187,42	26,07
	Analista de sistemes	2.137,05	29.918,68	1.187,42	26,07
	Directors d'àrees o serveis	2.137,05	29.918,68	1.187,42	26,07
2	Tècnics i tècniques				
	Aparellador	1.924,10	26.937,34	1.160,81	25,48
	Pèrit, enginyer tècnic i diplomad	1.924,10	26.937,34	1.160,81	25,48
	Titulats sup. d'entrada	1.924,10	26.937,34	1.160,81	25,48
3	Tècnics i tècniques				
	Delineant projectista	1.799,93	25.199,06	1.079,09	23,69
	Dibuixant projectista	1.799,93	25.199,06	1.079,09	23,69
	Analista programa	1.799,93	25.199,06	1.079,09	23,69
	Graduat social sense diplomatura	1.799,93	25.199,06	1.093,86	24,02
	Operaris i operàries				
	Caps de taller-obra	1.799,93	25.199,06	1.093,86	24,02
	Mestre industrial	1.799,93	25.199,06	1.063,02	23,34
	Empleats i empleades				
	Cap 1a administratiu	1.799,93	25.199,06	1.096,22	24,06
	Caps d'àrees-servei-secció	1.799,93	25.199,06	1.096,22	24,06

4	Operaris i operàries				
	Encarregats	1.617,67	22.647,41	1.013,53	22,25
	Prof. d'ofici especial	1.617,67	22.647,41	1.013,53	22,25
	Empleats i empleades				
	Delineant 1a	1.617,67	22.647,41	1.039,25	22,81
	Tècnic en infermeria	1.617,67	22.647,41	1.028,85	22,59
	Tècnics en general	1.617,67	22.647,41	1.039,25	22,81
5	Operaris i operàries				
	Prof. d'ofici 1a (*)	1.533,22	21.465,11	33,49	0,73
	Prof. d'ofici 2a (*)	1.533,22	21.465,11	33,20	0,73
	Xofer de camió	1.533,22	21.465,11	1.000,29	21,97
	Empleats i empleades				
	Oficials de laboratori	1.533,22	21.465,11	1.031,62	22,65
	Viatjant-comercial	1.533,22	21.465,11	1.039,25	22,81
	Oficials administratius	1.533,22	21.465,11	1.039,25	22,81
	Delineant 2a	1.533,22	21.465,11	1.016,92	22,33
	Oficials d'organització	1.533,22	21.465,11	1.016,92	22,33
6	Operaris i operàries				
	Especialista-capatàs	1.455,81	20.381,30	996,06	21,88
	Xofer de turisme-grua-màquina	1.455,81	20.381,30	1.000,29	21,97
	Prof. d'ofici 3a (*)	1.455,81	20.381,30	32,85	0,72
	Especialista (*)	1.455,81	20.381,30	32,76	0,72
	Empleats i empleades				
	Magatzemista	1.455,81	20.381,30	988,40	21,71
	Conserge-dependent	1.455,81	20.381,30	991,67	21,78
	Auxiliars en general	1.455,81	20.381,30	989,35	21,92
	Auxiliar laboratori	1.455,81	20.381,30	989,35	21,73
	Telefonista	1.455,81	20.381,30	976,08	21,44

7	Operaris i operàries				
	Peó (*)	1.425,22	19.953,14	32,38	0,71
	Empleats i empleades				
	Vigilant	1.425,22	19.953,14	976,08	21,44
	Ordenança	1.425,22	19.953,14	972,76	21,37
	Porter	1.425,22	19.953,14	972,76	21,37

(*) Valors de percepció diària (× 425 = valor anual)

Categories anteriors a l'acord de classificació professional

Categories	Antiguitat	Columna / càlcul de plusos
Cap 1a organització	23,69	1.078,59
Ajudant enginyer i arquitecte	24,90	1.133,73
Cap laboratori	24,30	1.106,66
Cap secció	23,48	1.068,84
Cap 2a organització	23,54	1.071,49
Cap 2a administratiu	23,54	1.071,49
Bussos i homes granota	0,81	36,83
Mestre taller	22,95	1.044,93
Contramestre	22,95	1.044,93
Oficial 1a sidero	0,73	33,38
Oficial 2a sidero	0,73	33,10
Fotògraf	22,81	1.038,76
Oficial 2a administratiu	22,33	1.016,90
Analista 2a	22,05	1.003,63
Conductor màquines	22,20	1.010,71
Xofer camió-grua	22,09	1.005,49
Oficial 3a sidero	0,72	32,79
Auxiliar organització	21,92	997,88
Dependent	21,79	992,24
Auxiliar administratiu	21,73	989,35

Import de les dietes

Dieta completa	39,01
Mitja dieta	19,50
Quilometratge	0,47

- Desplaçament i estada en hotel inclòs l'esmorzar a càrrec de l'empresa, tret d'acord entre les parts, més dieta completa.

Complement excategoria professional (taula A)

Categories contractats fins al 31/12/2000	Complement excategoria 14 mensualitats
Delineant projectista	983,63
Cap de taller	524,44
Cap 1a administració	1.378,43
Encarregats	704,08
Delineant 1a	176,33
Professional d'ofici 1a	654,71
Oficial laboratori	321,39
Viatjant-comercial	255,00
Oficial administratiu	208,42
Xofer turisme-camió-grua-màquina	75,75
Magatzemista	46,38

Quadre d'imports de plusos de muntatge i manteniment

Plus de parada de dilluns a divendres	33,70
Plus de parada dissabtes, diumenges i festius	74,15
Plus de parada compliment índexs de freqüència	6,74
Reforç de guàrdia setmanal	219,10
Reforç de guàrdia cap de setmana o festius	67,41
Reforç de guàrdia	67,41

 @FICCOOCat

 @ccooindustriacat

 www.ccoo.cat/industria

