

RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA (Vic) per als anys 2023 a 2025 (codi de conveni núm. 08002181011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA (Vic), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA (Vic) per als anys 2023 a 2025 (codi de conveni núm. 08002181011992) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA GIRBAU, SA PER ALS ANYS 2023-2025

SECCIÓ PRIMERA Condicions Generals

Article 1r. *Objecte*

Aquest Conveni s'aplicarà al centre de treball de l'empresa Girbau, SA de Vic, localitzat a la Carretera de Manlleu, Km. 1, que engloba les següents unitats productives les quals compten amb única organització específica: C/ Valls, número 7-9, C/ Pruit, C/ Mas de la Mora, número 20 i C/ Manresa número 8, totes elles situades a Vic, amb número patronal 08/22.315-27, dedicades a la fabricació i a la venda de maquinària industrial en general.

Aquest Conveni afecta la totalitat de les persones treballadores que presten actualment serveis a l'empresa, i els que hi ingressin d'ara endavant, i en queden exclosos tan sols les persones que realitzin funcions d'alta direcció o gestió de l'empresa, d'acord amb l'article 2n. de l'Estatut dels Treballadors (ET).

Article 2n. *Vigència i Durada*

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment de la seva signatura i els seus efectes respecte el contingut econòmic seran els previstos en l'article 12è i següents del present text.

La durada d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener del 2023 fins al 31 de desembre del 2025.

Article 3r. *Absorció*

Durant la vigència d'aquest Conveni, únicament podran ésser susceptibles d'augment les retribucions a percebre per les persones treballadores, en cas que es dictessin disposicions legals que afectessin la Indústria siderometal·lúrgica, i s'establissin condicions salarials que en còmput global fossin superiors a les totals estipulades en aquest Conveni.

Article 4t. *Garantia Ad Personam*

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, tot mantenint-se estrictament, Ad Personam.

D'acord amb la legislació vigent, la Direcció de l'empresa (RDE) es compromet a informar al Comitè d'empresa (RLPT) de les incidències que afectin el personal.

4.1. Complement Ex Categoria professional:

Les persones treballadores que a 1 de gener de 2014 percebessin un salari superior a l'establert com a Salari Grup per al Grup Professional al que restin adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement Ad Personam, amb el nom de Complement Ex Categoria professional, com indica l'annex Consulta.

El complement salarial Ex Categoria Professional, no podrà ser ni compensable ni absorbible, excepte el que derivi d'una promoció a un Grup Professional superior, i serà revaloritzat anualment amb els increments corresponents.

4.2. Complement Ad Personam:

Amb efectes del dia 1 de gener de 2024 es procedirà a adaptar la nòmina a la nova estructura salarial regulada en el present Conveni. Formaran part del complement Ad Personam, els imports que tinguessin reconeguts els treballadors i treballadores a títol individual com Plus treballs específics, que desapareix, així com l'import superior a l'establert en les taules de 2023 en concepte de Gratificació extraordinària i els imports superiors de la Prima RT 112 previstos en el sistema d'incentius en l'annex II.

A tal efecte es portaran a terme segons les seves regles d'aplicació previstes a l'acta Simplificació conceptes Conveni (2023-2025), del 12 de desembre del 2023.

El complement salarial Ad Personam, no podrà ser ni compensable ni absorbible, excepte el que derivi d'una promoció a un Grup Professional superior, i serà revaloritzat anualment amb els increments corresponents.

Article 5è. *Denúncia i Revisió*

La denúncia s'ha de notificar a l'altra part i portar a registrar al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya abans de dos mesos de la data d'expiració del termini de vigència o de qualsevol de les pròrrogues.

El procediment de revisió s'haurà d'ajustar al que estableixin les disposicions vigents en la matèria.

Si les negociacions, deliberacions o estudis es prolonguessin més enllà de la vigència del present Conveni, s'entendrà que es continuarà aplicant fins que entri en vigor el nou Conveni o la revisió sí procedeix.

SECCIÓ SEGONA **Organització del Treball**

Article 6è. *Organització del Treball*

L'Organització del Treball, d'acord amb el que preveu aquest Conveni, correspon a la Direcció de l'empresa, la qual l'ha de dur a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, la Direcció i el control de la feina i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda tant pels qui reben la delegació de facultats com pel qui després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

L'Organització del Treball té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: Direcció i persones treballadores.

La Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) ha de vetllar perquè en l'exercici de les facultats esmentades anteriorment no es vulneri la Legislació vigent, sense que això es pugui considerar un transgressió de la bona fe contractual.

La sol·licitud del canvi de torn es portarà a terme amb el formulari establert a l'efecte. En aquest cas l'empresa donarà resposta amb un màxim de una setmana.

Comissió d'Organització del Treball, COT:

Es crea la Comissió d'Organització del Treball, COT, amb caràcter assessor i informatiu, per a vetllar per les situacions que facin referència a l'Organització del Treball. Aquesta Comissió estarà composta per membres de la representació de l'empresa (RDE) i de la Representació Legal de les Persones Treballadores RLPT, amb un màxim de 4 membres per cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió posarà en comú aquelles situacions derivades de l'Organització del Treball, amb l'objectiu d'evitar situacions de conflicte.

Article 7è. *Jornada Laboral*

S'estableix que, el nombre d'hores anuals de treball efectiu es fixa en 1.734 hores, per a tota la durada del present Conveni.

La jornada laboral es realitzarà de dilluns a divendres.

Amb un temps prudencial abans de l'inici de cada exercici, la Direcció i el Comitè d'empresa procuraran consensuar el Calendari Laboral. El desenvolupament del Calendari es durà a terme a través de les actes destinades a aquest fi i signades per ambdues parts.

Es respectaran les Festes oficials i les vacances pactades a l'article 9è. del present Conveni.

Article 8è. *Flexibilitat i Bossa Horària*

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent a cada moment, es pacta pels anys 2023, 2024 i 2025 les següents mesures.

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb l'únic fi d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, mitjançant les mesures previstes en els següents apartats:

- Flexibilitat positiva i negativa

Consistent en la facultat de prolongar la jornada de la persona treballadora fins a 1 hora diària amb un màxim de 60 hores anuals, respectant la jornada de treball anual, i seran obligatòries per

al treballador afectat, sempre que hi hagi comunicació prèvia i fefaent al Comitè d'empresa amb 5 dies d'antelació. La compensació serà 1 hora a canvi d'1 hora (1h - 1h).

Les hores de flexibilitat realitzades en horari nocturn es retribuïran d'acord amb el Plus de treballs nocturns establert en el Conveni col·lectiu Girbau annex II.

Com a màxim es podran treballar de forma continuada un total de 20 hores de Flexibilitat, 1h/dia, aplicant després d'aquest període màxim un descans mínim d'1 setmana.

- Bossa horària

L'empresa podrà disposar d'una Bossa horària de 60 hores anuals. Fins a aquest límit l'empresa està facultada per a realitzar una variació dels dies en que està distribuïda la jornada ordinària o modificar el nombre de jornades laborables de les persones treballadores.

L'aplicació d'aquesta Bossa horària serà obligatòria excepte els dissabtes i els festius i la jornada a realitzar durant els dies indicats serà de 6 hores de treball.

Per cada dia treballat de bossa horària en dissabte o en festiu de calendari es farà efectiu un pagament de 75€, en concepte de Prima Bossa horària, i la persona treballadora, en període de regularització disposarà de 8 hores per cada 6 hores treballades en dissabte i/o festiu de calendari, que podrà gaudir com a dia de lliure disposició.

Serà la persona treballadora la que voluntàriament decidirà si vol treballar en dissabte o festiu de calendari. En el cas que una persona decideixi no treballar en un d'aquests dies indicats, quan el dia de treball en qüestió sigui per a recuperar un dia de no treball, hores negatives, ja realitzat, l'empresa podrà fixar la recuperació de les hores del dia no treballat prolongant la jornada en trams d'1 hora diària els dies laborables.

La regularització de les hores positives i negatives és podrà realitzar durant el primer trimestre del següent exercici, podent-se prorrogar fins al 30 d'abril, sempre que hi hagi mutu acord. Si durant aquest període no s'han pogut regularitzar, les hores positives es liquidaran a la nòmina de març/abril i les hores negatives quedaran anul·lades.

Durant la utilització de la Bossa horària en negatiu, la retribució es mantindrà en la seva integritat. En els casos d'hores positives, si el treballador/a opta per l'abonament de les hores, l'import de la prima s'inclourà en aquest pagament. En els casos d'hores negatives, les quantitats de prima no pagada, es liquidaran al mes de desembre juntament amb la Prima de vacances.

Les baixes mèdiques, permisos, llicències i el crèdit horari sindical no afectaran a la Bossa horària.

El personal que a la data de venciment del termini de recuperació es trobessin en situació de baixa no se'ls hi efectuarà cap descompte per aquest concepte.

Es tindrà en compte la màxima paritat en la seva afectació entre el personal.

En cada cas, el preavís d'activació serà amb un mínim de 5 dies d'antelació, tot i que la revocació es podrà fer dins el termini de les 24 hores anteriors.

En el supòsit que es produïssin acomiadaments, les hores que la persona treballadora afectat degués a l'empresa no se li descomptaran de la seva quitança, excepte en el cas d'acomiadaments disciplinaris o objectius procedents.

El desenvolupament de la Flexibilitat i la Bossa horària es durà a terme a través d'una acta destinada a aquest fi i acordada per ambdues parts, que s'acompanya com annex IV.

S'amplia la vigència d'aquest article de forma ultraactiva mentre duri la negociació del nou conveni, amb una duració màxima d'un any des de la data de finalització de la vigència d'aquest conveni.

L'aplicació de la flexibilitat i la bossa horària es desenvoluparà tal com consta en l'acta complement ERO a l'article 8è del Conveni Col·lectiu de Girbau, SA pels anys 2021 i 2022, del 16 d'abril de 2021 recollida a l'annex IV.

Article 9è. *Vacances i Dies Lliures*

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir de 30 dies naturals de vacances, distribuïts segons el Calendari Laboral.

Tal i com s'estableix en l'article 7è els desenvolupament del calendari, es durà a terme a través de les actes destinades a aquest fi i signades per ambdues parts.

S'estableix que el còmput de vacances tindrà el criteri d'any natural, de gener a desembre, pel personal que hagi estat donat d'alta després del juliol de 2008; es mantindrà la meritació de setembre a agost d'acord amb allò convingut segons els usos i costums, excepte pacte en contrari.

Les persones treballadores, que per necessitats de l'empresa no puguin gaudir de les vacances dins del període assignat, disposaran de les mateixes hores de treball que corresponguin al mateix període, sempre que el total d'hores que treballin durant l'any coincideixi amb el còmput anual d'aquest Conveni.

Els dies de vacances seran retribuïts segons el Salari Conveni de l'annex I de la taula salarial més el Complement Ex Categoria professional, de l'annex Consulta.

A més a més, l'any 2023 percebran l'import diari corresponent a la mitjana obtinguda de primes a la producció i altres plusos corresponents, calculat en els tres darrers mesos treballats amb anterioritat a la data d'inici de les vacances. Els càlculs de la Prima de vacances es faran sobre una base de 21 dies laborables, 168 hores. El seu pagament es farà efectiu en la nòmina del mes de desembre a fi de quadrar les hores anuals amb les hores presencials de cadascú.

L'empresa donarà resposta a les sol·licituds del Pla anual de vacances, previst en la seva organització amb tres mesos d'antelació a la data del gaudi. Pel que fa al col·lectiu d'oficines, comunicarà a la persona responsable de departament la seva proposta de vacances i jornades continuades de l'any en curs abans de l'1 d'abril, segons l'acta d'acord del 27 de setembre de 2016.

Les vacances no es podran compensar en metàl·lic, ni totalment ni parcialment.

Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò que es disposa a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors que diu textualment: Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideix 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 a l'article 48.4 i 48.bis d'aquesta llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la de gaudi del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període d'incapacitat temporal, tot i que s'hagi acabat l'any natural a que correspongui.

- Canvi de vacances:

Les vacances que es realitzin fora del període establert per aquest fi, segons figura en el calendari laboral, es sol·licitaran:

a) Amb una antelació d'una setmana en el cas que es demanin dies individuals, fins a quatre dies.

b) Amb una antelació de dues setmanes quan siguin més de quatre dies.

Ambdós casos es concediran de mutu acord.

- Dies lliures:

En l'elaboració dels calendaris laborals es garantiran un mínim de 4 dies lliures a escollir per el Calendari laboral d'oficines, i un mínim de 5 dies lliures a escollir en el calendari laboral de Producció.

Els dies lliures es podran escollir lliurement i es demanaran amb una antelació mínima de set dies a la data del seu gaudi i en la forma següent:

- Com a màxim es podran demanar 3 dies lliures seguits, que seran ampliables sempre que no ho demani més del 30% de les persones treballadores de cada secció o departament i, es concediran sempre que no s'interrompi o es deturi el procés de producció o serveis, respectant i valorant les possibles urgències personals de cadascú.

- En el mes de desembre la seva concessió es supeditarà a que no s'interrompi o es deturi el procés de producció o serveis, respectant i valorant les possibles urgències personals de cadascú.

- Formulari de sol·licitud:

La sol·licitud, tant del canvi dels dies de vacances, dies lliures, canvi esporàdic de torn i el gaudi de la Bossa horària, hores positives, generada de l'any anterior, es farà mitjançant un formulari establert. Serà necessària la comunicació i vist i plau del responsable, a excepció de l'avís de permís social que només caldrà la seva comunicació. Aquest formulari inclourà dues còpies, una destinada a l'empresa i una altra com a resguard per la persona que ho demani. Aquesta última, haurà d'incloure la signatura del seu responsable com a comprovant de la recepció de la sol·licitud. Aquest formulari es realitzarà telemàticament a partir del moment en que estigui instaurat dintre la vigència d'aquest Conveni.

La resposta a aquesta a sol·licitud per part de l'empresa es farà sempre per escrit o telemàticament a la persona treballadora en un termini no superior a 48 hores després de la recepció de la sol·licitud. En el cas de que es denegui aquesta petició s'haurà d'incloure en l'escrit la raó que ho motiva i es proporcionarà una còpia del mateix al Comitè d'empresa. No caldrà el formulari en cas de sol·licitar hores, només serà necessària la seva comunicació prèvia i vist i plau del responsable.

Article 10è. *Hores Extraordinàries*

La cotització a la Seguretat Social de les hores extraordinàries motivades per causes de força major, es realitzarà d'acord amb la normativa vigent.

Les hores extraordinàries motivades per força major, de mutu acord entre l'empresa i el Comitè d'empresa, podran ser retribuïdes o bé gaudides pel descans, d'una manera opcional.

Les hores extraordinàries que es realitzin en dia festiu i en horari nocturn es veuran incrementat el seu valor en un 23% més, que les hores extraordinàries que figuren en l'annex I.

Article 11è. *Classificació Professional (CP)*

L'estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu de Girbau, SA, es basa en Grups

Professionals. Cada treballador i treballadora, ha de ser adscrit a un Grup Professional, i a una determinada Divisió Funcional, i se li ha d'assignar el Salari conveni establert per al mateix.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre Grup Professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora només serà possible, si existeixen raons tècniques, organitzatives, econòmiques o productives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se, en qualsevol cas, per part de la Direcció d'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les citades funcions. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti a allò disposat en el present paràgraf s'estarà a allò què s'estableixi. En el cas de mobilitat funcional, art. 39è Estatut dels Treballadors, es comunicarà a la RLPT.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu Grup Professional i Divisió Funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, així com la formació requerida per a cada un d'ells. Tal i com determina l'Acord Marc publicat al BOE, núm. 55, del 4 de març de 1996, com també les seves posteriors revisions en punts concrets.

Com a eina de treball de la Comissió Mixta de Seguiment i Valoració, CMSV, dels llocs de treball hi haurà el Manual de valoració de llocs de treball, VPT, elaborat per la Comissió de Tècnics del TLC segons figura en el vigent Conveni Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona. Aquesta Comissió serà paritària i estarà formada per sis membres, tres per part de la Direcció d'empresa i tres per part del Comitè d'empresa, a més dels possibles assessors externs.

Com a garantia es tindrà en compte l'enquadrament del vigent Conveni de l'1 de gener de 2010, així com les posteriors evolucions del lloc de treball de cadascú. Un cop signat el Conveni es reactivarà la Comissió de valoració i seguiment de la Classificació Professional per refer tot el que queda pendent, enquadraments, descripcions, valoracions i revisions.

La implementació de la Classificació Professional a Girbau, SA es farà a raó d'un 60% l'any 2014 arribant al 100% a partir de l'1 de gener de 2015.

La realització de treballs de Grup superior al qual la persona està enquadrada, donarà dret a la retribució del Grup Professional superior durant el període que el treballador estigui realitzant les funcions de Grup superior. La persona treballadora que per un període superior a sis mesos durant un any i vuit mesos durant dos anys realitzi funcions de Grup superior, podrà reclamar a la Direcció de l'empresa la consolidació de l'esmentat Grup Professional, si bé la seva concessió estarà supeditada a l'existència de vacant per aquell lloc de treball, consensuada amb la CMSV i conforme a la política d'ascensos aplicable a l'empresa. El personal que actualment ha consolidat Grup superior se li realitzarà el pagament de forma retroactiva, segons cada cas i segons el que hagi acordat per la CMSV.

Independent al fet descrit en l'apartat anterior, quan una persona treballadora realitza funcions d'un grup superior al que està enquadrat, la diferència econòmica entre la retribució d'un grup a un altre, s'ha de retribuir des del primer moment.

Com a eina pels treballadors i treballadores en el cas de mal enquadrament o bé per revisar les tasques del lloc de treball on estan adscrits es farà servir el "Formulari de sol·licitud" el qual la CMSV en donarà resposta.

SECCIÓ TERCERA Condicions Econòmiques

Article 12è. *Retribucions, Salaris i Actualitzacions*

S'estableix per tota la durada del conveni les següents revisions salarials:

- Any 2023: S'acorda un increment salarial, a 1 de gener de 2023 d'un 4,5% sobre les taules del 2022.

Clàusula de revisió tècnica a taules. Finalitzat l'any 2023, si l'IPC Real de Catalunya de desembre de 2023 fos superior al 4,5%, s'aplicarà un increment addicional màxim del 1% amb efectes del 1 de gener de 2024. Aquesta revisió en cap cas podrà generar el pagament d'endarreriments.

- Any 2024: S'acorda un increment salarial, a 1 de gener de 2024 d'un 3,5 % sobre les taules del 2023.

Una vegada determinades les taules resultants, durant el primer trimestre de l'any 2024, en els termes establerts en el present text, l'empresa procedirà a adaptar la nòmina a la nova estructura de Conveni, amb efectes de l'1 de gener de 2024. El nou salari conveni previst a les taules simplificades de l'annex I, inclou l'ajut social previst a l'article 20è prorratejat en 14 pagues per a tots els grups més, per als grups 4,5 i 6, l'import de la Prima 112 descomptat l'absentisme mitjà de GIRBAU, SA tal i com es concreta l'acta Simplificació conceptes Conveni (2023-2025), del 12 de desembre del 2023.

Clàusula de revisió tècnica a taules. Finalitzat l'any 2024, si l'IPC Real de Catalunya de desembre de 2024 fos superior al 3,5%, s'aplicarà un increment addicional màxim del 1% amb efectes del 1 de gener de 2025. Aquesta revisió en cap cas podrà generar el pagament d'endarreriments.

- Any 2025: S'acorda un increment salarial, a 1 de gener de 2025 d'un 3 % sobre les taules simplificades del 2024.

Clàusula de revisió tècnica a taules. Finalitzat l'any 2025, si l'IPC Real de Catalunya de desembre de 2025 fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim del 1% amb efectes de l'1 de gener de 2026. Aquesta revisió en cap cas podrà generar el pagament d'endarreriments.

Les millores salarials de tots els emoluments seran compensables i absorbibles per totes les variacions que en matèria salarial puguin sorgir en el futur i es respectarà com a mínim el salari conveni segons les taules del Conveni Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

Les noves taules salarials i altres retribucions, fixades en aquest article figuraran amb detall als annexes I, II, III i a l'annex Consulta i l'annex 0, per exemple Plus vinculació/Quinquennis.

Seran a càrrec de la persona treballadora les retencions que siguin procedents a cada moment, relatives a assegurances socials, a càrrec de l'IRPF i d'altres legalment establertes.

En el cas que l'IPC Real de Catalunya sigui negatiu aquest estarà contemplat com a zero.

Es respectaran sempre els Salaris de referència del Conveni del metall de la província de Barcelona.

- Salari de nou ingrés a Girbau, SA

Retribueix la contractació inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements, habilitats del treballadors i treballadores dels requeriments del lloc de treball. Es fixa un salari conveni d'ingrés per a cada un dels Grups Professionals. Pel que fa als primers sis mesos es cobrarà el salari del Conveni del Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona. Dels sis mesos als quatre anys es cobrarà segons l'establert a les taules previstes a l'annex I bis. A partir dels quatre anys i un dia es cobrarà el 100% del Salari Conveni del Grup Professional al que restin adscrits. Es tindrà en compte els períodes anteriors en contractes precedents, per l'aplicació del salari de nou ingrés.

La retribució de les persones treballadores de nou ingrés a l'empresa serà l'establerta a l'annex I bis. i pel període màxim determinat en aquest annex d'acord amb el Grup Professional assignat.

Les gratificacions extraordinàries es meritaren proporcionalment al temps treballat i s'abonaran en funció del Salari conveni que es percebi en el moment de la seva liquidació.

Article 13è. *Gratificació Extraordinària i Prima de Resultats*

a) Gratificació extraordinària mes de març:

La gratificació extraordinària de març meritada l'any 2023, l'import de la qual correspon com a mínim de 10 dies de Salari conveni corresponent a cada Grup Professional de l'annex I per l'any 2023, es pagarà l'any 2024.

A partir de l'any 2024 aquesta quedarà absorbida dins les retribucions de les Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal, article 14è, del mateix any a raó de cinc dies addicionals de l'import del nou Salari Conveni, resultant dues pagues extraordinàries anuals de 35 dies tal com es concreta l'acta simplificació conceptes Conveni (2023-2025) del 12 de desembre del 2023.

b) Prima de resultats:

S'estableix una prima variable en funció de l'EBIT de Girbau, SA en vers la facturació de Girbau, SA de cada exercici. EBIT: Earnings Before Interests and Taxes.

El pagament de la Prima de Resultats s'efectuarà a la nòmina del mes d'abril del següent exercici i s'aplicarà sobre la totalitat de la massa salarial bruta de cada persona treballadora corresponent a l'any anterior amb un topall màxim d'un 6%.

Topall de 6%: Independentment del resultat obtingut, l'aplicació del coeficient multiplicador en cap cas podrà suposar una Prima de Resultats superior al 6%.

La Direcció de l'empresa facilitarà al Comitè d'empresa el Balanç econòmic i la Memòria dels comptes anuals de cada exercici, on estarà reflectit el resultat operatiu a través de l'EBIT corresponent, que serà aquest el que determinarà l'import final de la Prima de Resultats i es regularitzarà, si s'escau, com a màxim en el mes de juny del mateix any.

La Prima de resultats es determinarà a partir del coeficient multiplicador obtingut en la següent taula:

EBIT vs Facturació		Coeficient
0,00%	3,00%	0,00
3,01%	6,00%	0,20
6,01%	9,00%	0,25
9,01%	10,00%	0,35
10,01% en endavant...		0,42

Exemples amb una massa salarial bruta de 34.000€:

a) Amb un EBIT d'un 5,50% dins de l'interval, equival a un coeficient multiplicador d'un 0,20, que un cop passat a la fórmula de la Prima Resultats dona un resultat d'un 1,10% d'aplicació, 374€.

b) Amb un EBIT d'un 9,40% dins de l'interval, equival a un coeficient multiplicador d'un 0,35, que un cop passat a la fórmula de la Prima Resultats dona un resultat d'un 3,29% d'aplicació, 1.118€.

c) Amb un EBIT d'un 11,20% dins de l'interval, equival a un coeficient multiplicador d'un 0,42, que un cop passat a la fórmula de la Prima Resultats dona un resultat d'un 4,70% d'aplicació, 1.598€.

d) Amb un EBIT d'un 16% dins de l'interval, equival a un coeficient multiplicador d'un 0,42, que un cop passat a la fórmula de la Prima Resultats suposaria una Prima de resultats del 6,72%. Com que és superior al 6% s'aplicaria el topall estipulat i el resultat final seria d'un 6%, 2.040€.

Article 14è. *Gratificacions Extraordinàries*

- Any 2023:

- Gratificació d'estiu: 30 dies
- Gratificació de Nadal: 30 dies

- Any 2024 en endavant:

- Gratificació d'estiu: 35 dies
- Gratificació de Nadal: 35 dies

Les Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal seran l'import equivalent a 35 dies de Salari Conveni de les taules salarials de 2024 un cop simplificades, segons l'establert a l'annex I i tal com es concreta l'acta Simplificació conceptes Conveni (2023-2025) del 12 de desembre del 2023.

- S'assignaran com a dies de pagament les dates següents :

Gratificació d'estiu	El dia 30 de juny.
----------------------	--------------------

Gratificació de Nadal	Com a mínim, 3 dies laborables abans del dia de Nadal segons el calendari del Centre de Treball de Girbau, SA, de la Ctra. de Manlleu, Km 1.
-----------------------	--

Les Gratificacions extraordinàries s'abonaran segons el Salari Conveni de l'annex I de la taula salarial més el Complement Ex Categoria professional, de l'annex Consulta.

Article 15è. *Protecció Escolar i Ajudes*

- Protecció escolar:

L'empresa abonarà a tot el personal que tingui fills compresos entre 0 i 18 anys, inclusivament, una quantitat anual per a cadascun d'ells d'acord amb l'annex III. A partir de l'1 de gener de 2024 es meritara de forma proporcional des de l'1 de setembre de l'any anterior, fins a la data de pagament, 31 d'agost, en funció del temps que es treballi en el primer any en funció del temps treballat en aquest període indicat.

Es prendrà com a referència l'edat dels fills a 31 d'agost, abans de l'inici del curs escolar, per determinar l'import a cobrar del tram corresponent, de 0 a 3 anys, de 4 a 6 anys i de 7 a 18 anys.

Aquesta quantitat s'abonarà un sol cop per fill i any, i si es dona el cas que tant el pare com la mare treballen a Girbau, SA, només s'abonarà a un d'ells, i serà aquell dels dos que acrediti a petició de l'empresa que es fa càrrec de les despeses educatives del nen.

Aquesta quantitat es farà efectiva en la nòmina del mes d'agost, i el personal que la percebi estarà obligat a acreditar, a petició de l'empresa, l'assistència dels seus fills a partir de 3 anys, a

centres escolars, ja siguin oficials o particulars. En el cas de fills discapacitats es demanarà certificat mèdic o bé justificant d'assistència a una escola especialitzada.

Una condició per a la percepció d'aquesta subvenció és que els fills no treballin, i si treballen els seus ingressos han d'ésser inferiors al Salari Mínim Interprofessional.

- Ajut social:

Durant l'any 2023 s'estableix aquest pagament per l'import que figura a l'annex III C a la nòmina del mes d'agost. Aquest pagament es revaloritzarà amb els augments que es pactin en Conveni. Aquest pagament figurarà sota el nom d'ajut social, s'aplicarà segons l'acta del 20 de desembre de 2012.

A partir de l'any 2024 aquest concepte desapareix i quedarà integrat en el Salari Conveni previst a l'annex I.

SECCIÓ QUARTA Plusos i Complements

Article 16è. *Plus de Vinculació - Quinquennis*

S'estableix un Plus de vinculació a l'empresa, consistent en la percepció de les quantitats que s'assenyalen a l'annex III.

La quantitat que es percebrà per aquest concepte serà la mateixa per a tots els Grups Professionals. El còmput d'anys, a l'efecte de la percepció del Plus de vinculació, es realitzarà des de la data d'ingrés a l'empresa.

Durant l'any 2023 i de gener a maig de 2024 el seu import es farà efectiu com fins ara, en un sol pagament a partir del mes que es compleixin els anys d'antiguitat. El pagament de l'esmentat Plus cobreix el temps d'un any, des de la data de pagament en complir-se els anys d'antiguitat, fins al proper venciment.

A partir de juny de 2024, el seu import es farà efectiu de forma prorratejada en 12 pagaments. El pagament del prorrateig de cadascun dels quinquennis es farà sis mesos abans del mes que es compleixin els anys d'antiguitat, amb el mes de venciment inclòs.

Exemple: Amb un venciment/antiguitat del mes de juny, el primer pagament del prorrateig és el mes de gener del mateix any, veure l'annex amb exemple.

Les persones treballadores amb contracte de treball a temps complet i que es trobin en situació de reducció de jornada per guarda legal i/o estudis, percebran el 100% de l'import indicat. En el cas d'aquelles persones amb contractes a temps parcial o en situació de jubilació parcial, contracte de relleu, percebran la proporció del Plus de Vinculació, a raó del percentatge contractat.

Un cop la persona treballadora finalitzi la seva relació laboral amb l'empresa, a la seva quitança se li restarà el prorrateig anticipat a la data del seu venciment; per contra, se li abonarà la part que resta de quinquennis prorratejats, que aquesta podrà oscil·lar entre un i sis mesos com a màxim.

Article 17è. *Plus de Treballs Nocturns*

Les persones treballadores que presten els seus serveis a l'empresa en torns diürns, només podran ser adscrites al torn de nit, en cas de mutu acord entre aquestes i l'empresa.

L'empresa abonarà a les persones treballadores adscrites al torn de nit, comprès entre les 22 hores i les 6 hores, una retribució específica del 25% sobre el salari establert a l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

Això no obstant, quant per necessitats de l'empresa, alguna persona treballadora de mutu acord amb l'empresa, hagi de prestar els seus serveis de forma esporàdica, ambdues parts entenem per esporàdica, un màxim de 4 mesos a l'any, entre les esmentades hores, aquestes es retribuïran amb un complement específic d'import fixat a l'annex II B, aquest complement específic substituirà la retribució específica del 25% sobre el salari conveni.

Tant les persones treballadores adscrites com les esporàdiques, gaudiran del temps legalment establert de descans dins de la jornada laboral, el qual es considerarà temps de treball efectiu. La Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) serà coneixedora del nombre de persones treballadores que realitzin treballs nocturns.

Aquest pacte és únicament pel torn de nit, sense que afecti als torns diürns.

Article 18è. *Plus de Treballs Específics*

Durant l'any 2023, al personal que realitzi treballs considerats específics, segons acord entre la Direcció de l'empresa i el Comitè, que figura en l'acta de data 1 de març de 1990, Nou Plus de Treballs Específics, se li abonarà la bonificació assenyalada en l'annex II C, quan treballi la jornada completa o quan sobrepassi la mitja jornada.

La percepció per aquest concepte es reduirà a la meitat quan la persona treballadora realitzi aquests serveis durant un període superior als 60 minuts per jornada i no excedeix de mitja jornada.

Durant l'any 2024, l'import d'aquest Plus quedarà consolidat dins el complement Ad Personam, tal com regula l'article 4t, apartat 4.2. i a l'acta simplificació conceptes Conveni (2023-2025), del 12 de desembre del 2023.

Article 19è. *Prima d'Assistència i Despeses de Viatge*

Durant l'any 2023 quan la persona treballadora vingui a treballar rebrà una Prima d'assistència mensual, indicada a l'annex III E i les Despeses de viatge recollides a l'annex III F.

Per cada dia d'absència al treball es deixarà de percebre per aquest concepte la quantitat indicada també a l'annex III E i annex III F, a excepció del període de vacances.

L'any 2024, en el moment que s'apliquin les noves taules salarials simplificades, la prima d'assistència i les despeses de viatge s'unificaran i formaran un únic concepte sota el nom de Despeses d'Assistència, recollit dins de l'article 20è del present Conveni.

Per cada dia d'absència al treball es deixarà de percebre per aquest concepte la quantitat indicada també a l'annex III E, a excepció del període de vacances.

Article 20è. *Despeses d'Assistència*

A partir que s'apliquin les noves taules salarials simplificades de 2024, l'empresa abonarà en concepte de Despeses d'Assistència, desplaçament al Centre de Treball, la quantitat mensual indicada a l'annex III E.

Per cada dia d'absència al treball es deixarà de percebre per aquest concepte la quantitat indicada també a l'annex III E, a excepció del període de vacances.

Article 21è. *Promoció Professional i Cultural*

L'empresa abonarà a totes les persones treballadores que realitzin estudis, quan es tracti d'ensenyament reglats i sempre que aquests estudis estiguin relacionats amb la seva feina o professió la quantitat per curs escolar indicada a l'annex III G. Per tenir dret a percebre aquesta quantitat, s'haurà de presentar justificant d'haver realitzat el curs complet, estès per l'escola o centre on s'hagin efectuat els estudis esmentats.

Únicament les persones treballadores que, per iniciativa de l'empresa, cursin estudis professionals o culturals, els seran abonades les despeses completes dels estudis esmentats, com també les hores de treball dintre de la jornada laboral de l'empresa que s'hi hagin invertit.

Pel que fa als estudis de caràcter i iniciativa personal, l'empresa concedirà el temps necessari per realitzar els exàmens, amb abonament del salari, sempre que la persona treballadora n'acrediti l'assistència.

L'empresa facilitarà l'assistència a cursos de Formació Professional, sense recuperació d'hores, amb la consulta prèvia la Direcció de RRHH; l'empresa podrà en qualsevol moment, demanar els justificants d'aquests estudis.

La Direcció de l'empresa es compromet a elaborar cada any, un Pla de Formació d'acord amb el procediment per a la formació del personal i el manual de qualitat. El Comitè d'empresa podrà aportar els seus suggeriments o iniciatives mentre duri la preparació d'aquest pla.

El Departament de Recursos Humans conjuntament amb el Comitè d'empresa presentaran les accions formatives a la Fundació Tripartita para la formación en el empleo, procedint en la forma legalment establerta i agilitzant les parts tant com sigui possible aquesta tramitació.

SECCIÓ CINQUENA

Part Social

Article 22è. *Permisos i Llicències*

La persona treballador/a, amb avís previ i una justificació (tal com plantilla admissions de l'hospital, CAP, clínica hospitalària, esquila, etc.), podrà absentar-se de la feina, amb dret a percebre el Salari Conveni, per algun dels motius i temps següent:

a) S'estableix un dia natural:

- Per assistir a les noces dels fills, pares, pares polítics, germans i germans polítics.
- Per mort de nebots, oncles.
- Per trasllat del seu domicili habitual, si aquest trasllat es fes a un altre municipi del de residència del treballador/a correspondran dos dies, en qualsevol cas s'haurà de justificar amb certificat d'empadronament emès per l'ajuntament.

b) S'estableixen dos dies naturals:

- Per mort de germans, nets, avis, germans polítics i avis polítics.

c) S'estableixen tres dies naturals:

- Per naixement de fill en part natural, com a mínim dos dels quals seran laborables. Un dia més a aquests tres per cada fill en cas de que sigui per part abdominal, cesària. Si el part fos múltiple aquest permís s'ampliarà en un dia més en qualsevol dels dos casos.
- Per la mort de pares polítics, fills polítics i familiars que convisquin plegats, com a mínim un dels quals serà laborable.

d) S'estableixen quatre dies naturals:

- Per la mort de pares.

- S'estableixen quatre dies laborables: Per motius de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata en els termes regulats en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors en la seva redacció actual i mentre perduri aquesta.

e) S'estableixen cinc dies naturals:

- Per la mort del cònjuge i fills.

- S'estableixen cinc dies laborables: En el cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització en els termes regulats en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors en la seva redacció actual i mentre perduri aquesta, amb la justificació abans esmentada com acreditació, i sempre que requereixi repòs domiciliari dels familiars de 1r i 2n grau de consanguinitat o afinitat i familiars que visquin plegats o altre convivents en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

Les parelles de fet legalment establertes o demostrable, mínim de dos anys, podran gaudir dels mateixos permisos que els matrimonis.

*fills polítics: Parella legal del fill/a del treballador/a i fills/es de la parella legal del treballador/a.

f) Quinze dies naturals per raó de matrimoni o constitució de parella de fet del treballador/a.

Aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys, excepte en cas de mort d'un dels membres de la parella.

Si es celebrés durant les vacances, aquest permís es gaudirà independentment dels dies designats de vacances.

g) Si el permís de maternitat s'escau en període de vacances, aquestes no computaran com a temps de permís. És a dir, aquest permís es gaudirà independentment dels dies designats de vacances.

h) En cas de mort d'un treballador de l'empresa, podran assistir a l'enterrament totes les persones que ho sol·licitin, avisant prèviament a l'encarregat. Es formarà una comissió de sis persones per assistir a l'enterrament d'un familiar d'un treballador de l'empresa. Aquesta comissió estarà formada preferentment per persones que treballin a la mateixa secció de l'afectat/da que no hauran de recuperar les hores perdudes, en cas que hi vulguin assistir altres treballadors/es sí hauran de recuperar les hores. En el supòsit de que els afectats siguin dos treballadors/es, familiars entre ells la comissió estarà formada per tres persones de cada secció, per aquest cas s'entén familiar els pares, mares, cònjuges, fills/es i familiars que visquin plegats. En cas de defunció d'un jubilat/da de l'empresa es formarà una comissió de representació amb un/una representant de l'empresa i un/a dels/les treballadors/es.

i) El permís de 1 hora diària per lactància per fill menor de 9 mesos, podrà ser acumulat en jornades completes, aquesta reducció de jornada serà equivalent a 14 dies de permís en dies laborables, o bé fraccionades, a utilitzar o bé pel pare o per la mare en cas que ambdós treballin a Girbau, SA.

j) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant dues hores diàries.

k) Permís retribuït pel temps necessari per acompanyar al metge i/o especialista a fills i filles menors de 18 anys, fills i filles discapacitats i familiars a càrrec del treballador/a, amb la corresponent justificació. S'estableix un topall de 12 hores retribuïdes per treballador/a a l'any per aquest concepte i s'amplia fins a 18 hores per a famílies nombroses i famílies monoparentals. Queden exclosos d'aquest topall els casos de fills i filles discapacitats i casos excepcionals, visites mèdiques fora de la comarca de residència del treballador/a. En cas de que coincideixin a l'empresa la parella del treballador/a només un dels dos podrà gaudir d'aquest permís.

l) Permís de paternitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el treballador/a, formant una parella de caràcter estable. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la Legislació vigent.

m) Per deure inexcusable de caràcter públic, el temps indispensable per a complir-ho, cal portar la justificació. Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica. Exclou els tràmits de renovació de documents públics com DNI, permís de conduir o passaport. També queda exclòs el assistir a un judici com a demandat o demandant no així com a testimoni citat judicialment.

n) S'estableix un permís de fins a 20 hores l'any per acompanyar familiars de primer grau afectats de malalties oncològiques en els termes regulats a l'article 63è, apartat K del Conveni Col·lectiu de la Indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona, en la seva redacció actual i mentre perduri aquesta.

En cas d'hospitalització, malaltia greu i intervenció quirúrgica, la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents als del fet causant i mentre duri la situació d'hospitalització o malaltia, sempre que això no impliqui increment dels dies laborables de permís.

En els permisos dels apartats a), b), c), d) i e) si el fet es produeix fora de Catalunya es gaudirà d'un dia més de permís dels previstos en la present regulació.

Ambdues parts entenen que aquests permisos preveuen atencions familiars en els quals cal la presència o la intervenció del treballador/a, per la qual cosa només es procurarà fer ús dels dies necessaris.

Quan la persona treballadora hagi treballat un 75% de la jornada, el mateix dia que hi hagi el fet causant per la utilització d'un permís, aquest computarà a partir del dia següent.

Així mateix, en situacions especials, amb la consideració del Responsable de la secció / departament i d'acord amb la Direcció de RRHH, podrà prorrogar-se o fraccionar-se el període establert.

Seràn d'aplicació a totes les persones treballadores les llicències i permisos retribuïts previstos a l'Estatut dels Treballadors i demás disposicions legals de general aplicació en els termes i condicions que es prevegin en els mateixos en cada moment. En el supòsit de qualsevol canvi legislatiu quedaran respectats, com a mínim, els permisos i llicències del Conveni col·lectiu de Girbau, SA (2019-2022).

Article 23è. *Roba de Treball i Calçat*

L'empresa lliurarà la roba i calçat de treball obligatori que calgui, contra la seva devolució. El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) farà un estudi de les necessitats de cada lloc de treball per tal de recomanar quin tipus de roba i calçat és el més adient.

L'empresa estarà obligada a lliurar a cada persona treballadora 8 peces de roba l'any, si les demana, per al seu ús durant l'exercici de la seva activitat laboral.

- Protocol de comanda de roba de treball i/o calçat:

L'empresa facilitarà un sistema telemàtic el qual estarà vinculat a la plataforma d'intranet, al G&YOU. On s'establirà el procediment pel seu subministrament.

Article 24è. *Incapacitat Temporal (IT)*

- Any 2023

En el supòsit d'accident laboral, l'empresa abonarà el 100 % del Salari conveni i de la prima de producció del mes anterior a la data de la baixa.

En cas de malaltia comuna i accident no laboral es garantirà el 100 % del Salari conveni i el 75 % de la prima de producció abonat el mes anterior.

En cas de maternitat es garanteix el 100 % del Salari conveni i de la prima de producció, inclosa la 12a. part de les Gratificacions extraordinàries d'estiu i de Nadal segons la cotització anterior..

- Any 2024 en endavant.

A partir de l'aplicació de la simplificació de conceptes salarials, en el supòsit d'incapacitat temporal i maternitat/paternitat l'empresa garantirà el 100% del Salari conveni.

L'empresa abonarà les millores pactades durant el període de baixa, en el que existeixi l'obligatorietat de cotitzar a les Assegurances Socials.

El contingut d'aquest article queda condicionat al fet que l'índex d'absentisme no superi el 6,5 % de mitjana en malaltia, durant la vigència del Conveni, i que no hi hagi noves reduccions pel que fa a prestacions per Incapacitat Laboral Transitòria per part de la Seguretat Social.

En cas de no complir-se aquestes dues condicions caldrà negociar una altra vegada aquesta concessió en el nou Conveni.

Article 25è. *Assegurança de Vida*

Amb efectes de 14 de maig de 1976, va quedar establerta una Pòlissa d'assegurances amb la companyia, Catalana Occident, que cobreix la mort natural i per accident, i la invalidesa professional o total i l'absoluta derivada de malaltia o accident, per a totes les persones. Del cost d'aquesta Pòlissa se'n fa càrrec l'empresa.

Aquesta Pòlissa s'actualitzarà d'acord amb els increments pactats pels anys 2023, 2024 o 2025.L'import d'aquesta Pòlissa s'indica a l'annex III H.

En el cas que l'accident sigui mortal, la companyia asseguradora cobreix el doble del capital assegurat, i el triple en el cas de mort per accident de circulació, abans de l'edat de 65 anys. L'empresa no es responsabilitza en cas de fallida de la companyia asseguradora.

Els fills es tindran en compte fins a l'edat de 25 anys i quedaran exclosos en complir els 26 anys. Els fills discapacitats, sense limitació d'edat.

Article 26è. *Consulta Mèdica*

Les persones treballadores gaudiran del temps indispensable per assistir al consultori mèdic de la Seguretat Social, o qualsevol altre situat en qualsevol lloc de la localitat on visqui el treballador o treballadora, Vic, Barcelona, etc. Serà condició indispensable per a la percepció íntegra del salari, que la persona treballadora porti un justificant d'haver realitzat l'esmentada visita mèdica on hi consti l'hora d'entrada i l'hora de sortida del consultori.

Igualment haurà de presentar-se un certificat mèdic, ja sigui del metge de la Seguretat Social o del metge de l'empresa o Mútua Patronal d'Accident de Treball, quan una persona treballadora es trobi amb la impossibilitat d'acudir a la feina per motius de salut.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa en un termini mínim de 24 hores i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

SECCIÓ SISENA **Altres Disposicions**

Article 27è. Seguretat i Salut i Medi Ambient

És competència de la Direcció de l'empresa, del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) i del Comitè de Medi Ambient (CMA), tot el que derivi del tema de Salut Laboral i Medi Ambient respectivament. Tant en el Comitè de Seguretat i Salut com en el Comitè de Medi Ambient hi estarà representat el Comitè d'empresa.

S'aplicarà en aquest article la legislació vigent en cada moment.

Article 28è. Treballs de Servei d'Assistència Tècnica (SAT)

Les persones treballadores de fàbrica que realitzi treballs d'instal·lacions i reparacions a l'exterior, se'ls respectaran les mateixes condicions en quant a gratificacions i altres concessions per desplaçaments, igual que les persones treballadores del Servei d'Assistència Tècnica, durant el temps en què es realitzin els treballs esmentats en altres indrets, fora del seu lloc habitual de treball.

Aquestes mateixes condicions es farien extensives per les persones treballadores que es desplacin a l'exterior per motius de formació, sigui com a professorat o com assistència.

Article 29è. Competitivitat

Per mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa, especialment en els Mercats Internacionals, són objectius prioritaris millorar els mètodes de treball així com la millora contínua de la qualitat.

Per tal d'ajudar a aconseguir aquests objectius, el Comitè d'empresa, en representació de totes les persones treballadores, col·laborarà amb la Direcció de l'empresa i el personal tècnic, en totes les accions necessàries per obtenir aquests millors resultats.

Si per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, sigues necessari una distribució irregular de la jornada laboral, el Comitè d'empresa i la Direcció d'empresa negociarà els possibles canvis d'horari i s'aplicaran sempre que hi hagi mutu acord.

Article 30è. Cogestió i Participació a l'Empresa

Es crearà una Comissió mixta a fi d'estudiar tot el que es refereixi a la Cogestió i a la Participació dels les persones treballadores a l'empresa segons el que es preveu en l'article 64è. de l'Estatut dels Treballadors (ET). Aquesta Comissió estarà formada per set persones, quatre designades per l'empresa i tres per la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT).

Article 31è. Comissió Paritària d'interpretació del Conveni (CPIC)

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació i vigilància del seu compliment. Aquesta Comissió estarà composta per dos membres de la representació de l'empresa (RDE) i dos membres de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT).

- Les funcions de la CPIC seran les següents:

a) Interpretació del Conveni Col·lectiu Girbau, SA.

b) Vigilar el compliment del que s'ha pactat en el Conveni Col·lectiu Girbau, SA.

c) Intervenció en cas de discrepàncies durant el període de consultes per a la modificació de condicions de treball establertes en el Conveni Col·lectiu Girbau, SA, segons el que està previst a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

d) I serà competent de la resta de qüestions establertes en la llei o que li siguin atribuïdes.

- Reglament de funcionament:

La CPIC es reunirà a petició d'una de les parts, per tractar i resoldre assumptes de la seva competència, en un termini no superior a 7 dies hàbils següents a la seva convocatòria escrita, que haurà de contenir l'ordre del dia dels temes a tractar. Aquest termini es reduirà a dos dies hàbils quan ambdues parts ho considerin de caràcter urgent.

Els acords de la CPIC requeriran del vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

En el cas de desacord es derivarà la seva interpretació al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). De cada sessió de la CPIC es realitzarà la corresponent acta que serà redactada per la mateixa Comissió un cop finalitzada la reunió.

Als efectes de notificacions i convocatòries, es fixa la seu de la CPIC al domicili de Girbau, SA, de la Carretera de Manlleu Km. 1 de Vic (08500).

Article 32è. *Assemblees Informatives*

Els treballadors/es tindran dret a disposar fins a 45 minuts per realitzar cada Assemblea General de treballadors/es, que es convoqui en el mateix recinte del Centre de Treball, existint la possibilitat de cavalcar els torns de treball als efectes de facilitar la seva celebració i amb un límit màxim anual de tres hores.

Les haurà de convocar el Comitè d'empresa i en cas que no n'hi hagi, la Comissió formada provisionalment i acceptada per l'empresa.

S'haurà de presentar per escrit a l'empresa el tema que es tractarà en l'ordre del dia com també la durada de la mateixa i els assistents previstos.

Article 33è. *Contractacions*

- Contracte de Rellu i de Jubilació parcial:

En referència als Contractes de Rellu i de Jubilació parcial s'aplicarà la normativa vigent de cada moment.

Article 34è. *Contractes d'Ajudants en Període de Vacances Escolars*

Es crea una categoria especial d'ajudants, reservada a aquells estudiants/es que, en període de vacances escolars, vinguin a prestar els seus serveis a l'empresa.

Com a compensació econòmica se'ls hi abonarà una retribució total indicada a l'annex III I. Aquestes retribucions mínimes establertes es podran incrementar d'acord amb el seu nivell de coneixements i lloc de treball.

Els esmentats ajudants/es realitzaran, dins les seves possibilitats i aptituds, diferents treballs en els departaments o seccions de l'empresa, sempre sota la tutela de l'encarregat o immediat superior.

Per raons de Seguretat i Salut es determina que, en aquelles categories referides a producció, la contractació d'aquest personal es farà a partir dels 18 anys.

Article 35è. *Pla d'Igualtat (PI)*

Per donar compliment al que estableix l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors (ET), de convenis col·lectius, en la seva redacció emanada de la Disposició Addicional 17a., punt 17, de la Llei Orgànica núm. 3/2007, de 22 de març, i d'acord amb el Reial Decret Llei 6/2019 de 1 de març i Reial Decret 901/2020 que regula els Plans d'Igualtat, Girbau, SA va aprovar un Pla d'Igualtat en data 19 de desembre de 2022, el qual s'ha registrat al REGCON amb data 24 de març de 2023, amb el número de registre: 90125142112023.

Article 36è. *Bossa de Treball*

Les persones treballadores que desitgin ocupar un altre lloc de treball, diferent al lloc que ocupen, poden sol·licitar-ho la Direcció de RH.

L'empresa exposarà prèviament en els seus taulers d'anuncis i a les plataformes digitals internes, les demandes de personal que en posterioritat publicarà a la premsa.

Article 37è. *Dret Supletori*

En tot allò no previst en aquest Conveni Col·lectiu, s'aplicarà amb caràcter supletori el Conveni Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, l'Acord Marc del Metall de Catalunya i en el seu defecte l'Estatut dels Treballadors (ET) i la Legislació General.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I
TAULES SALARIALS ANY 2023

Taules salarials

2023

Grup	Salari Conveni euros / mes	Hora Extra	Hora Extra Festiva/Nocturna
1	3.199,96	-----	-----
2	2.953,63	22,74	27,97
3	2.707,29	20,85	25,65
4	2.438,33	18,78	23,10
5	2.219,15	17,09	21,02
6	1.933,65	14,89	18,31

2024

Grup	Salari Conveni euros / mes	Hora Extra	Hora Extra Festiva/Nocturna
1	3.311,96	-----	-----
2	3.057,01	23,54	28,95
3	2.802,05	21,58	26,54
4	2.523,67	19,43	23,90
5	2.296,82	17,69	21,76
6	2.001,33	15,41	18,95

Taules salarials simplificades

2024

Grup	Salari Conveni euros / mes	Hora Extra	Hora Extra Festiva/Nocturna	Gratificació Extraordinària 35 dies
1	3.321,26	-----	-----	3.874,80
2	3.066,31	23,61	29,04	3.577,36
3	2.811,35	21,65	26,63	3.279,91
4	2.593,16	19,97	24,56	3.025,36
5	2.394,28	18,44	22,68	2.793,33
6	2.121,48	16,34	20,10	2.475,06

2025

Grup	Salari Conveni euros / mes	Hora Extra	Hora Extra Festiva/Nocturna
1	3.411,32	-----	-----
2	3.148,72	24,25	29,83
3	2.886,11	22,22	27,33
4	2.599,38	20,02	24,62
5	2.365,72	18,22	22,41
6	2.061,37	15,87	19,52

2025

Grup	Salari Conveni euros / mes	Hora Extra	Hora Extra Festiva / Nocturna	Gratificació Extraordinària 35 dies
1	3.420,90	-----	-----	3.991,05
2	3.158,30	24,32	29,91	3.684,68
3	2.895,69	22,30	27,43	3.378,31
4	2.670,96	20,57	25,30	3.116,12
5	2.466,11	18,99	23,36	2.877,13
6	2.185,13	16,83	20,70	2.549,32

ANNEX I BIS

Taules salarials

1r. Tram - els Primers 6 Mesos
3,90% 3,90%

Grup	2023	2024
	Salari conv euros/mes	Salari conv euros/mes
1	2.316,58	2.406,93
2	2.170,85	2.255,52
3	2.002,67	2.080,77
4	1.924,14	1.999,18
5	1.853,93	1.926,24
6	1.799,01	1.869,17

Taules salarials simplificades

1r. Tram - els Primers 6 Mesos

Grup	2024		2025	
	Salari conv euros/mes	Gratíf.Extr 35 Dies	Salari conv euros/mes	Gratíf.Extr35 Dies
1	2.406,93	2.808,09	2.406,93	2.808,09
2	2.255,52	2.631,44	2.255,52	2.631,44
3	2.080,77	2.427,57	2.080,77	2.427,57
4	1.999,18	2.332,38	1.999,18	2.332,38
5	1.926,24	2.247,28	1.926,24	2.247,28
6	1.869,17	2.180,70	1.869,17	2.180,70

*Aplicar com a mínim el salari del metall de la província de Barcelona

2n. Tram - dels 6 als 24 mesos

Grup	2023	2024
	Salari conv euros/mes	Salari Conveni euros / mes
1	2.879,96	2.980,76
2	2.658,27	2.751,31
3	2.436,56	2.521,85
4	2.194,50	2.271,30
5	1.997,24	2.067,14
6	1.740,29	1.801,20

2n. Tram - dels 6 als 24 mesos

Grup	2024		2025	
	Salari convi euros/mes	Gratíf.Extr 35 Dies	Salari convi euros/mes	Gratíf.Extr35 Dies
1	2.990,06	3.488,40	3.079,76	3.593,05
2	2.760,61	3.220,71	2.843,43	3.317,34
3	2.531,15	2.953,01	2.607,09	3.041,61
4	2.280,60	2.660,70	2.349,02	2.740,52
5	2.076,44	2.422,51	2.138,73	2.495,19
6	1.810,50	2.112,25	1.864,82	2.175,62

3r. Tram - dels 24 als 48 mesos

Grup	2023	2024
	Salari conv euros / mes	Salari conv euros / mes
1	3.039,96	3.146,36
2	2.805,95	2.904,16
3	2.571,93	2.661,95
4	2.316,41	2.397,49
5	2.108,19	2.181,98
6	1.836,97	1.901,26

3r. Tram - dels 24 als 48 mesos

Grup	2024		2025	
	Salari conv euros / mes	Gratíf.Extr 35 Dies	Salari conv euros/mes	Gratíf.Extr35 Dies
1	3.155,66	3.681,60	3.250,33	3.792,05
2	2.913,46	3.399,04	3.000,86	3.501,00
3	2.671,25	3.116,46	2.751,39	3.209,96
4	2.406,79	2.807,92	2.478,99	2.892,16
5	2.191,28	2.556,49	2.257,02	2.633,19
6	1.910,56	2.228,99	1.967,88	2.295,86

*En tot cas, els salaris dels Trams 2 i 3 hauran de ser com a mínim igual a l'import corresponent al Conveni del Metall de la província de Barcelona més el Complement nou ingrés.

	2024	2025
Complement nou ingrés	euros/ mes	euros / mes
Tram 2 i Tram 3	9,30	9,58

ANNEX II

Taules Salarials – Sistema d'incentius

Taules Salarials Simplificades – Sistema d'incentius

a) Escala T/N

a) Escala T/N

	2023	2024
RT	euros / hora	euros / hora
100	1,23	1,27
101	1,26	1,30
102	1,29	1,34
103	1,32	1,37
104	1,35	1,40
105	1,39	1,44
106	1,41	1,46
107	1,46	1,51
108	1,50	1,55
109	1,54	1,59
110	1,59	1,65
111	1,62	1,68
112	1,68	1,74
113	1,75	1,81
114	1,77	1,83
115	1,80	1,86
116	1,82	1,88
117	1,84	1,90
118	1,88	1,95
119	1,90	1,97
120	1,95	2,02
121	1,99	2,06
122	2,03	2,10
123	2,07	2,14
124	2,12	2,19
125	2,14	2,21
126	2,18	2,26
127	2,22	2,30
128	2,26	2,34
129	2,35	2,43
130	2,37	2,45
131	2,40	2,48
132	2,43	2,52
133	2,49	2,58

Inclòs al Salari Conveni

Taules Salaries – Sistema d'incentius

b) Plus Treballs Nocturns (Esporàdics - article 17è)

	2023	2024
	Euros / hora	Euros / hora
Per hora	6,72	6,96

c) Plus Treballs Específics (article 18è)

	2023	2024
Jornada	Euros / hora	Euros / hora
Completa	8,39	8,68
Mitja	4,20	4,34

Taules Salaries Simplificades – Sistema d'incentius

b) Plus Treballs Nocturns (Esporàdics - article 17è)

	2024	2025
	Euros / hora	Euros / hora
Per hora	6,96	7,17

c) Plus Treballs Específics (article 18è)

Inclòs Al "Ad Personam"

ANNEX III

Taules salarials

		3,50%
a) Gratificació extraordinària (art 13è)	2023	2024
GRUP	Euros / any	
1	1.066,65	
2	984,54	
3	902,43	
4	812,78	
5	739,72	
6	644,55	
b) Protecció escolar (art 15è)	Euros / any	Euros / any
Des de l'edat de 0 a 3 anys per fill.	545,07	564,15
Des de l'edat de 4 a 6 anys per fill.	473,96	490,55
Des de l'edat de 7 a 18 anys per fill.	402,87	416,97
Fills discapacitats (sense limitació d'edat) per fill.	1.066,41	1.103,73
c) Ajut social (article 15è.)	Euros / any	Euros / any
Euros / Any	125,81	130,21

Taules salarials simplificades

a) Gratificació extraordinària (art 13è)

Inclòs a les Gratificacions Extraordinàries d'Estiu i de Nadal

	2024	2025
b) Protecció escolar (art 15è)	Euros / any	Euros / any
Des de l'edat de 0 a 3 anys per fill.	564,15	581,07
Des de l'edat de 4 a 6 anys per fill.	490,55	505,27
Des de l'edat de 7 a 18 anys per fill.	416,97	429,48
Fills discapacitats (sense limitació d'edat) per fill.	1.103,73	1.136,84

c) Ajut social (article 15è.)
Inclòs al Salari Conveni

Taules salarials

d) Plus vinculació - quinquennis (art 16è)	Euros / any	Euros / any
A partir del 5è. any vençut fins el 10è.	476,14	492,84
A partir del 10è. any vençut fins el 15è.	952,28	985,68
A partir del 15è. any vençut fins el 20è.	1.428,42	1.478,52
A partir del 20è. any vençut fins el 25è.	1.904,56	1.971,36
A partir del 25è. any vençut fins el 30è.	2.380,70	2.464,20
A partir del 30è. any vençut fins el 35è.	2.856,84	2.957,04
A partir del 35è. any vençut fins el 40è.	3.332,98	3.449,88

e) Prima d'assistència (art 19è)	Euros / mes	Euros / mes
Per mes	40,84	42,27
Descompte per dia d'absència	1,94	2,01

f) Despeses de viatge (article 20è)	Euros / mes	Euros / mes
Per mes	104,60	108,26
Descompte per dia d'absència	4,98	5,16

g) Promoció professional i cultural (art 21è)	Euros / any	Euros / any
Per curs	248,30	256,99

h) Assegurança de vida (art 25è)	Euros / any	Euros / any
Sense fills	7.933,60	8.211,28
Amb fills	9.916,51	10.263,59
Família nombrosa	11.899,50	12.315,98

I) Ajudants en període de vacances escolars	Euros / mes	Euros / mes
Ajudant major de 18 anys	1.114,40	1.153,40

Taules salarials simplificades

d) Plus vinculació - quinquennis (art 16è)	Euros / mes	Euros / any	Euros / mes	Euros / any
A partir del 5è. any vençut fins el 10è.	41,07	492,84	42,30	507,60
A partir del 10è. any vençut fins el 15è.	82,14	985,68	84,60	1.015,20
A partir del 15è. any vençut fins el 20è.	123,21	1.478,52	126,90	1.522,80
A partir del 20è. any vençut fins el 25è.	164,28	1.971,36	169,20	2.030,40
A partir del 25è. any vençut fins el 30è.	205,35	2.464,20	211,50	2.538,00
A partir del 30è. any vençut fins el 35è.	246,42	2.957,04	253,80	3.045,60
A partir del 35è. any vençut fins el 40è.	287,49	3.449,88	296,10	3.553,20

e) Prima d'assistència (art 19è)	Euros / mes	Euros / mes
Per mes	150,53	155,05
Descompte per dia d'absència	7,17	7,38

f) Despeses de viatge (art 20è)	Euros / mes
<i>Inclòs a les Despeses d'assistència (lletra E)</i>	

g) Promoció professional i cultural (art 21è)	Euros / any	Euros / any
Per curs	256,99	264,70

h) Assegurança de vida (art 25è)	Euros / any	Euros / any
Sense fills	8.211,28	8.457,62
Amb fills	10.263,59	10.571,50
Família nombrosa	12.315,98	12.685,46

I) Ajudants en període de vacances escolars	Euros / mes	Euros / mes
Ajudant major de 18 anys	1.153,40	1.188,00

ANNEX CONSULTA - ANY 2023

Taula salarial

Categories	Sou diari	Grat. Març	Salari Conveni
a) Tècnics de taller, encarregats i caps :			
Oficial de 1a. cap d'equip C	101,15	1.011,50	3.034,50
Oficial de 1a. cap d'equip B	92,93	929,30	2.787,90
b) Tècnics d'oficina :			
Delineant 1a. B	92,93	929,30	2.787,90
c) Tècnic d'organització científica del treball :			
Tècnic d'organització 1a. C	100,30	1.003,00	3.009,00
Tècnic d'organització 1a. B	97,04	970,40	2.911,20
Tècnic d'organització 1a. A	92,93	929,30	2.787,90
Tècnic d'organització 2a. C	84,08	840,80	2.522,40
Tècnic d'organització 2a. B	79,21	792,10	2.376,30
d) Personal administratiu i comercial :			
Oficial 1a. Administratiu B	92,93	929,30	2.787,90
Oficial 2a. Administratiu D	79,21	792,10	2.376,30
Oficial 2a. Administratiu C	75,25	752,50	2.257,50
Oficial 2a. Administratiu A	65,24	652,40	1.957,20
e) Personal taller :			
Oficial 1a. C	78,76	787,60	2.362,80
Oficial 1a. B	76,44	764,40	2.293,20
Oficial 1a. A	73,95	739,50	2.218,50
Oficial 2a.	72,26	722,60	2.167,80
Oficial 3a. B	69,69	696,90	2.090,70
Magatzemer B	72,66	726,60	2.179,80
Especialista D i magatzemer	72,26	722,60	2.167,80
Especialista C i magatzemer	69,69	696,90	2.090,70
Especialista B i magatzemer	67,99	679,90	2.039,70

Complement Ex Categoria professional

Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
3.199,96	2.953,63	2.707,29	2.438,33	2.219,15	1.933,65
	80,87	327,21	596,17	815,35	1.100,85
		80,61	349,57	568,75	854,25
		80,61	349,57	568,75	854,25
	55,37	301,71	570,67	789,85	1.075,35
		203,91	472,87	692,05	977,55
		80,61	349,57	568,75	854,25
			84,07	303,25	588,75
				157,15	442,65
		80,61	349,57	568,75	854,25
				157,15	442,65
				38,35	323,85
					23,55
		Grup 4 a 6	2.271,28	2.079,09	1.815,53
		Comp. Enq.	167,05	140,06	118,12
			91,52	283,71	547,27
			21,92	214,11	477,67
				139,41	402,97
				88,71	352,27
				11,61	275,17
				100,71	364,27
				88,71	352,27
				11,61	275,17
					224,17

ANNEX CONSULTA – ANY 2024

Taula salarial

CATEGORIES	Sou diari	Grat. Març	Salari Conveni
a) Tècnics de taller, encarregats i caps:			
Oficial de 1a. cap d'equip C	104,69	1.046,90	3.140,70
Oficial de 1a. cap d'equip B	96,18	961,80	2885,40
b) Tècnics d'oficina :			
Delineant 1a. B	96,18	961,80	2.885,40
c) Tècnic d'organització científica del treball :			
Tècnic d'organització 1a. C	103,81	1.038,10	3.114,30
Tècnic d'organització 1a. B	100,44	1.004,40	3.013,20
Tècnic d'organització 1a. A	96,18	961,80	2.885,40
Tècnic d'organització 2a. C	87,02	870,20	2.610,60
Tècnic d'organització 2a. B	81,98	819,80	2.459,40
d) Personal administratiu i comercial :			
Oficial 1a. Administratiu B	96,18	961,80	2.885,40
Oficial 2a. Administratiu D	81,98	819,80	2.459,40
Oficial 2a. Administratiu C	77,88	778,80	2.336,40
Oficial 2a. Administratiu A	67,52	675,20	2.025,60
e) Personal taller :			
Oficial 1a. C	81,52	815,20	2.445,60
Oficial 1a. B	79,12	791,20	2.373,60
Oficial 1a. A	76,54	765,40	2.296,20
Oficial 2a.	74,79	747,90	2.243,70
Oficial 3a. B	72,13	721,30	2.163,90
Magatzemer B	75,20	752,00	2.256,00
Especialista D i magatzemer	74,79	747,90	2.243,70
Especialista C i magatzemer	72,13	721,30	2.163,90
Especialista B i magatzemer	70,37	703,70	2.111,10

Complement Ex Categoria professional

Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
3.311,96	3.057,01	2.802,05	2.523,67	2.296,82	2.001,33
	83,69	338,65	617,03	843,88	1.139,37
		83,35	361,73	588,58	884,07
		83,35	361,73	588,58	884,07
	57,29	312,25	590,63	817,48	1.112,97
		211,15	489,53	716,38	1.011,87
		83,35	361,73	588,58	884,07
			86,93	313,78	609,27
				162,58	458,07
		83,35	361,73	588,58	884,07
				162,58	458,07
				39,58	335,07
					24,27
		Grup 4 a 6	2.350,77	2.151,86	1.879,08
		Comp. Enq.	172,90	144,96	122,25
			94,83	293,74	566,52
			22,83	221,74	494,52
				144,34	417,12
				91,84	364,62
				12,04	284,82
				104,14	376,92
				91,84	364,62
				12,04	284,82
					232,02

ANNEX CONSULTA – ANY 2025

Taula salarial		Complement "Ex Categoria professional"					
Categories		Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5	Grup 6
a) Tècnics de taller, encarregats i caps :							
Oficial de 1a. cap d'equip C			86,20	348,81	635,54	869,20	1.173,55
Oficial de 1a. cap d'equip B				85,85	372,58	606,24	910,59
b) tècnics d'oficina :							
Delineant 1a. B				85,85	372,58	606,24	910,59
c) Tècnic d'organització científica del treball :							
Tècnic d'organització 1a. C			59,01	321,62	608,35	842	1.146,36
Tècnic d'organització 1a. B				217,48	504,22	737,87	1.042,23
Tècnic d'organització 1a. A				85,85	372,58	606,24	910,59
Tècnic d'organització 2a. C					89,54	323,19	627,55
Tècnic d'organització 2a. B						167,46	471,81
d) Personal administratiu i comercial :							
Oficial 1a. Administratiu B				85,85	372,58	606,24	910,59
Oficial 2a. Administratiu D						167,46	471,81
Oficial 2a. Administratiu C						40,77	345,12
Oficial 2a. Administratiu A							25,00
Grup 4 a 6							
e) Personal taller :							
Oficial 1a. C					97,67	302,55	583,52
Oficial 1a. B					23,51	228,39	509,36
Oficial 1a. A						148,67	429,63
Oficial 2a.						94,60	375,56
Oficial 3a. B						12,40	293,36
Magatzemer B						107,26	388,23
Especialista D i magatzemer						94,60	375,56
Especialista C i magatzemer						12,40	293,36
Especialista B i magatzemer							238,98

ANNEX EXEMPLE QUINQUENI

Plus vinculació - Quinquennis (article 16è)		Euros / mes	Euros / any	Euros / mes	Euros / any
1	A partir del 5è. any vençut fins el 10è.	41,07	492,84	42,30	507,63
2	A partir del 10è. any vençut fins el 15è.	82,14	985,68	84,60	1.015,25
3	A partir del 15è. any vençut fins el 20è.	123,20	1.478,40	126,90	1.522,75
4	A partir del 20è. any vençut fins el 25è.	164,27	1.971,24	169,20	2.030,38
5	A partir del 25è. any vençut fins el 30è.	205,34	2.464,08	211,50	2.538,00
6	A partir del 30è. any vençut fins el 35è.	246,40	2.956,80	253,79	3.045,50
7	A partir del 35è. any vençut fins el 40è.	287,47	3.449,64	296,09	3.553,13

Taula d'exemple de plus vinculació amb un quinquenni: (En cas de tenir mes Quinquennis, fer la multiplicació pertinent a on toca)

2024												
Mes de venciment / Antiguitat												
Mesos	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
Gener	492,84							42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Febrer		492,84							42,30	42,30	42,30	42,30
Març			492,84							42,30	42,30	42,30
Abril				492,84							42,30	42,30
Maig					492,84							42,30
Juny	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Juliol		41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Agost			41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Setembre				41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Octubre					41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Novembre						41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07
Desembre							41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07

Mes de venciment / Antiguitat													2026 Mes de venciment / Antiguitat		
Mesos	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre	Gener	Febrer	Març
Gener	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Febrer	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Març	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Abril	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Maig	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Juny	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Juliol	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Agost	41,07	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Setembre	41,07	41,07	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Octubre	41,07	41,07	41,07	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Novembre	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30
Desembre	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	41,07	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30	42,30

ACTA SIMPLIFICACIÓ CONCEPTES CONVENI COL·LECTIU DE GIRBAU, SA (2023-2025)

Vic, 12 de desembre de 2023

REUNITS,

Per una banda la Representació de la Direcció de l'Empresa (RDE) representada per: Serge Maurice Joris, Aleyda Maylinch, Raphael Samuel Guevara i Marta Murcia.

Per l'altra banda el Comitè d'empresa de Girbau, SA (RLPT) representat per: Josep Pérez, Francisco Alonso, Sergi Ocaña, Elisabet Melero, Jordi Sala, Jaume Coronas, Rosa Vergés, Jaume Porta, Guillem Plans, Elisa Conde, Jordi Pascal, Emili López i Valentí Picón.

La simplificació prevista en aquesta acta es farà sobre les taules provisionals de l'any 2024, un cop hagin estat revaloritzades les de l'any 2023 i tindrà efectes des de l'1 de gener del 2024. L'adaptació de la nova estructura salarial al programa de nòmina i les oportunes comprovacions es portaran a terme durant el primer trimestre del 2024. Durant aquest període, les retribucions es realitzaran en base a l'anterior estructura salarial, però amb els imports corresponents a les taules 2024 (taules sense simplificar). Quan el sistema funcioni correctament, es realitzarà un càlcul retroactiu des de l'1 de gener del 2024.

Aquesta Acta s'eliminarà en finalitzar la vigència del present Conveni.

1. Nou Salari Conveni:

Amb efectes de l'1 de gener de 2024 inclourà la Prima 112, Prima directa i indirecta, i l'Ajut Social.

1.1. Prima 112: Grups Professionals 4, 5 i 6.

Es calcularà en base l'import de la taula prevista a l'annex II A, Escala T/N, RT 112 de les taules salarials de l'any 2024, 1,74€/h, multiplicat per les hores teòriques de treball d'aquest mateix any 1.734 hores, més les Vacances, 168 hores, donant una suma total de 1.902 hores.

D'aquest import, se'n deduirà la mitjana de l'absentisme de Girbau, SA, calculat des de l'1 de gener de 2014 fins el 31 de desembre de 2022, tal com descriu la taula adjunta.

Desapareixerà el Complement Enquadrament de les taules salarials i tot l'apartat A de l'annex II.

La Prima indirecta quedarà absorbida dins la Prima 112.

Detall del càlcul:

									3,38%	0,68%	
Complement enquadrament 2024									25%	100%	
Grups	12 pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac	Total	112 - c.enq	Preu mes	Malaltia	Permisos	Dte anual
4	201,73	2.420,76	3,017,16	-46,00	292,32	3.263,48	842,72	60,19	25,49	20,52	46,00
5	169,1	2,029,20	3,017,16	-46,00	292,32	3.263,48	1,234,28	88,16	25,49	20,52	46,00
6	142,63	1,711,56	3,017,16	-46,00	292,32	3.263,48	1,551,92	110,85	25,49	20,52	46,00

1.2. Ajut Social: L'import previst dins l'annex III C de les taules 2024, 130,21€/any, es dividirà entre 14 pagues, resultant un total de 9,30€ al mes que s'inclouran dins el Salari Conveni de l'annex I.

El paràgraf final de l'ajut Social de l'article 15è. desapareix.

*en tot cas , els salaris dels Trams 2 i 3 hauran de ser com a mínim igual a l'import corresponent al Conveni del Metall de la província de Barcelona més el Complement nou ingrés.

Complement nou ingrés	2024	2025
	euros / mes	euros / mes
Tram 2 i Tram 3	9,30	9,58

2. Despeses d'assistència nou Article:

Es fusionen els dos conceptes Prima d'Assistència, article 19è, i les Despeses Viatge, article 20è. La meritació i els descomptes per absències previstos a les taules de l'annex III passen a ser calculat a mes natural en curs.

3. Gratificació Extraordinària mes de març:

La Gratificació extraordinària de març meritada l'any 2023, l'import de la qual correspon com a mínim de 10 dies de salari conveni corresponent a cada Grup Professional previst a l'annex I per l'any 2023, es pagarà al març del 2024.

A l'hora de fer al càlcul d'aquesta gratificació es tindrà en compte el Complement Ex Categoria professional.

Tanmateix, a partir de l'any 2024 es pagarà una Gratificació extraordinària de com a mínim de 10 dies de Salari Conveni corresponent a cada Grup Professional de l'Annex I de les taules 2024. Quan la simplificació sigui d'aplicació, la meritació de la Gratificació de març que fins al moment era de l'exercici anterior, passa a ser igual que les Gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal. Per tant, aquesta quedarà absorbida dins les retribucions de les Gratificacions extraordinàries d'Estiu i Nadal, article 14è, del mateix any a raó de 5 dies addicionals de l'import del Salari Conveni 2024, donant lloc dues Gratificacions extraordinàries que passaran a ser de 35 dies del nou Salari Conveni, desapareixent així aquest concepte. En cas d'excedent per sobre del mínim de 10 dies, aquest s'inclourà com a garantia Ad Personam.

4. Article 4. Garantia Ad Personam

4.1. Complement Ex Categoria

4.2. Complement Ad Personam:

- Plus de Treballs Específics: Es calcularà en base l'import de la taula prevista a l'annex II C de les taules salarials de l'any 2024, 8,68€/dia per jornada completa i 4,34€/dia per mitja jornada, multiplicat per les hores teòriques de treball, 1.734 hores / 217 dies, més les vacances, 168 hores / 21 dies, donant una suma total de 1.902 hores o 238 dies, excepte aquelles persones que tinguin un pacte individual diferent, en aquest casos es tindrà en compte el nombre de dies pactats

D'aquest import, se'n deduirà la mitjana de l'absentisme, el 100% de les absències per Permisos i llicències de Conveni i el 25% de la malaltia comuna, de les persones treballadores que cobren aquest concepte, calculat des de l'1 de gener de 2014 fins el 31 de desembre de 2022, tal com descriu la taula adjunta.

Hores Anuals 1902

Dies 237,75 Preu GAP dia 8,68 €

Tipus Gap:	GAP Teòric		Absentisme					Ad Personam	
	Dies	Import	Malaltia	25%	Permisos	100%	Total	Anual	Mensual
a) Dies GAP	238	2.065,84	87,46	- 21,86	14,61	- 14,61	-36,47	2.029,37	169,11
b) Dies GAP	120	1.041,60	44,10	- 11,02	7,36	- 7,36	-18,39	1.023,21	85,27
c) Dies GAP	96	833,28	35,28	- 8,82	5,89	- 5,89	-14,71	818,57	68,21

• Excedent de la Prima 112: Si l'import de Prima que rep una persona treballadora és superior al càlcul en base al RT 112 de l'annex II A, Escala T/N, de les taules salarials de l'any 2024, la part sobrant s'inclourà dins el seu complement Ad Personam.

Exemples:

Ad Personam:

Complement Enquadra		RT 113		1,81							
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac.	Total	112 - c.eng	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.138,54	-47,85	304,08	3.394,77	974,01	69,57	9,38	131,29	10,94
5	169,1	2.029,20	3.138,54	-47,85	304,08	3.394,77	1.365,57	97,54	9,38	131,29	10,94
6	142,63	1.711,56	3.138,54	-47,85	304,08	3.394,77	1.683,21	120,23	9,38	131,29	10,94

Complement Enquadra		RT 114		1,83							
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac.	Total	112 - c.eng	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.173,22	-48,38	307,44	3.432,28	1.011,52	72,25	12,06	168,80	14,07
5	169,1	2.029,20	3.173,22	-48,38	307,44	3.432,28	1.403,08	100,22	12,06	168,80	14,07
6	142,63	1.711,56	3.173,22	-48,38	307,44	3.432,28	1.720,72	122,91	12,06	168,80	14,07

Complement Enquadra		RT 115		1,86							
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac.	Total	112 - c.eng	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.225,24	-49,18	312,48	3.488,54	1.067,78	76,27	16,08	225,07	18,76
5	169,1	2.029,20	3.225,24	-49,18	312,48	3.488,54	1.459,34	104,24	16,08	225,07	18,76
6	142,63	1.711,56	3.225,24	-49,18	312,48	3.488,54	1.776,98	126,93	16,08	225,07	18,76

Complement Enquadra		RT 116		1,88							
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac.	Total	112 - c.eng	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.259,92	-49,70	315,84	3.526,06	1.105,30	78,95	18,76	262,58	21,88
5	169,1	2.029,20	3.259,92	-49,70	315,84	3.526,06	1.496,86	106,92	18,76	262,58	21,88
6	142,63	1.711,56	3.259,92	-49,70	315,84	3.526,06	1.814,50	129,61	18,76	262,58	21,88

Complement Enquadra	RT 117	1,9									
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vacance s	Total	112 - c.enq	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.294,60	-50,23	319,20	3.563,57	1.142,81	81,63	21,43	300,09	25,01
5	169,1	2.029,20	3.294,60	-50,23	319,20	3.563,57	1.534,37	109,60	21,43	300,09	25,01
6	142,63	1.711,56	3.294,60	-50,23	319,20	3.563,57	1.852,01	132,29	21,43	300,09	25,01

Complement Enquadra	RT 118	1,95									
Grups	12 Pagues	Anual	112 efect	absentisme	112 vac.	Total	112 - c.enq	Preu mes	Ad Person.	Anual	Mensual
4	201,73	2.420,76	3.381,30	-51,55	327,60	3.657,35	1.236,59	88,33	28,13	393,87	32,82
5	169,1	2.029,20	3.381,30	-51,55	327,60	3.657,35	1.628,15	116,30	28,13	393,87	32,82
6	142,63	1.711,56	3.381,30	-51,55	327,60	3.657,35	1.945,79	138,98	28,13	393,87	32,82

• Excedent de la Gratificació de març: Si l'import de la Gratificació extraordinària de març és superior a la quantitat equivalent de 10 dies del seu Salari Conveni, l'excedent d'aquest import s'inclourà dins el seu complement Ad Personam. A aquesta quantitat se li restarà l'import de la Prima 112 inclosa dins el seu salari conveni, en cas que aquesta persona ja cobri aquesta Prima, no es restarà.

A l'hora de fer al càlcul d'aquest excedent, s'inclourà la part de la Gratificació que es calcula sobre el Complement Ex Categoria professional.

El càlcul Ad Personam, es farà amb la quantitat de les taules del 2024 abans de la simplificació.

Grup 5	Mes	Anual	Grup 5	Mes	Anual	Anual
Sou conveni	2.296,82	32.155,45	Sou conveni	2.394,28	2.394,28	34.318,06
			Gratificació nadal / estiu		399,05	
Ajut social		130,21	Ajut social			
Gratificació març		2.000,00	Ad Personam			1.234,39
Prima 112		1.238,30				
Total		35.523,99	Total			35.552,45
Gratificació març taules		765,61	Gratificació març taules			765,61
Excés sobre taules		1.234,39	Excés sobre taules			1.234,39

5. Plus Vinculació - Quinquennis: Durant l'any 2023 i de gener a maig del 2024, el seu import es farà efectiu en un sol pagament el mes que es compleixin els anys d'antiguitat.

A partir del mes de juny de 2024 el seu import es farà efectiu de forma prorratejada en 12 pagaments. Aquest pagament del prorrateig de cadascun dels quinquennis es farà sis mesos abans del mes que es compleixin els anys d'antiguitat, amb el mes de venciment inclòs. Veure annex 0 del Conveni.

6. Protecció Escolar: A partir de l'1 de gener de 2024, el seu cobrament passa a ser proporcional des de l'1 de setembre fins a la data de pagament, en funció del temps treballat dins el primer any. En cas que la persona treballadora amb mes d'un any d'antiguitat tingui un fill o una filla sempre es cobrarà l'import total.

En prova de conformitat signen les parts per duplicat aquest exemplar, en la ciutat i data de l'encapçalament.

ANNEX IV

Acta complement ERO a l'Article 8è del Conveni Col·lectiu de Girbau, SA pels anys 2021 i 2022

Vic, el divendres, 16 d'abril de 2021 a les 13 hores a l'Espai Social de Girbau a la Carretera de Manlleu, Km. 1.

REUNITS,

Representació de la Direcció de l'Empresa (RDE): Serge Joris, Pere Girbau Pous, Àlex Alamany Siurana, Raphael Guevara Morice i Marta Murcia Cols.

Representació de Les Persones Treballadores (RLPT): Sergi Ocaña Muñoz, Xevi Vilamala Yagüe, Josep Pérez Barcons, Elisa Conde Pérez, Jordi Sala Pou, Jaume Coronas Puigví, David Damián Solà, Montse Masanés Pons, Santi Álvarez Yebra, Sonia Domínguez Esteban, Valentí Picón Barrero, Guillem Plans Costa, Elisabet Melero López, Emili López Díaz, Francisco Alonso Mora, Rosa Vergés Ferrer i Jordi Pascal Boixés.

- 2021. Flexibilitat positiva de 40h.

Consistent en la facultat de prolongar la jornada del treballador/a fins a 1 hora diària amb un màxim de 40 hores anuals, respectant la jornada de treball anual.

L'aplicació de les hores de flexibilitat es durà a terme de la forma següent:

La compensació serà 1 hora a canvi d'1 hora (1h - 1h).

Les hores de flexibilitat realitzades en horari nocturn es retribuïran d'acord amb el Plus de treballs nocturns establert en el Conveni col·lectiu Girbau (Annex II).

Com a màxim es podran treballar de forma continuada un total de 20 hores de Flexibilitat (1h/dia), aplicant després d'aquest període màxim un descans mínim d'1 setmana.

Tramitació:

Per a dur a terme les mesures de Flexibilitat, l'empresa informará per escrit mitjançant una reunió informativa en la RLPT i informará la/s persona/s treballadora/és afectada/s, amb un preavís mínim de 5 dies naturals de la mesura en què es durà a terme, dels col·lectius o llocs de treball d'aplicació i les causes que la motiven. Fins a un mínim de 24 hores abans de l'aplicació de la mesura, la Direcció de l'empresa podrà comunicar la no aplicació d'aquesta a les persones afectades.

Període i aplicació:

El període d'utilització de la Flexibilitat, serà des de la signatura del present acord fins al 31 de desembre.

La seva aplicació es durà a terme en aquells centres, seccions, col·lectius i/o llocs de treball que ho requereixin. No ha de ser necessàriament per la totalitat del centre o secció.

Regularització:

En cas que la regularització de la Flexibilitat no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer quadrimestre de l'any següent.

Les hores positives restants al final del període de regularització a conseqüència de Flexibilitat es liquidaran d'acord amb el salari vigent del Conveni a la data d'abonament, incrementat amb un 20% del valor de l'hora ordinària.

- 2022 - Flexibilitat i Borsa horària 2022.

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent a cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, mitjançant les mesures previstes en els apartats a) i b) següents:

a) Flexibilitat.

Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador/a fins a 1 hora diària amb un màxim de 40 hores anuals, respectant la jornada de treball anual.

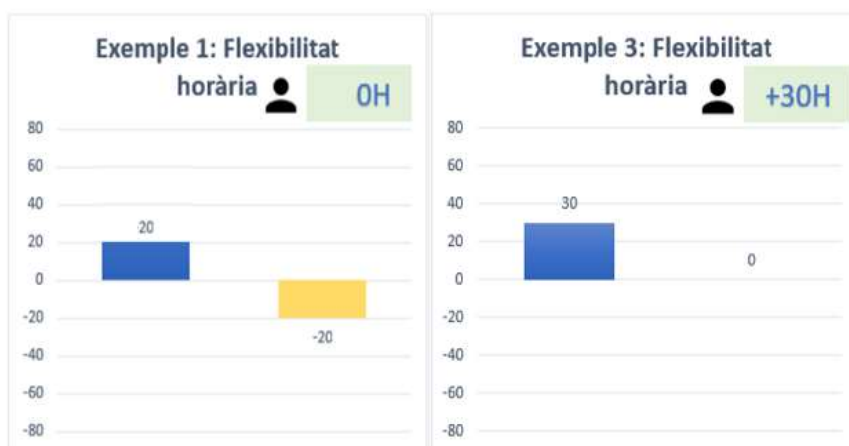
L'aplicació de les hores de flexibilitat es durà a terme de la forma següent:

La compensació serà 1 hora a canvi d'1 hora (1h - 1h).

Les hores de flexibilitat realitzades en horari nocturn es retribuïran d'acord amb el Plus de treballs nocturns establert en el Conveni col·lectiu Girbau (annex II).

Com a màxim es podran treballar de forma continuada un total de 20 hores de Flexibilitat (1h/dia), aplicant després d'aquest període màxim un descans mínim d'1 setmana.

– Exemples de Flexibilitat horària:



Exemple 1: Flexibilitat esgotada.

Exemple 3: + 30h (Flexibilitat no esgotada amb 30h de gaudi/cobrament any següent). Resten 10h disponibles.

b) Borsa horària

L'empresa podrà disposar d'una borsa horària de 5 jornades anuals. Fins a aquest límit l'empresa està facultada per a realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària o modificar el nombre de jornades laborables de les persones treballadores.

La Borsa horària només podrà ser efectiva els dissabtes i els festius de calendari de Producció (blaus) i la jornada a realitzar durant els dies indicats serà de 6 hores de treball.

Per cada dia treballat de Borsa horària en dissabte o en festiu de calendari, es farà efectiu un pagament de 75€, en concepte de Prima Borsa horària, i la persona treballadora, en període de regularització

disposarà de 8 hores per cada 6 hores treballades en dissabte i/o festiu de calendari, que podrà gaudir com a dia de lliure disposició.

Serà la persona treballadora la que voluntàriament decidirà si vol treballar en dissabte o festiu de calendari. En el cas que una persona decideixi no treballar en un d'aquests dies indicats, quan el dia de treball en qüestió sigui per a recuperar un dia de no treball, hores negatives, ja realitzat, l'empresa podrà fixar la recuperació de les hores del dia no treballat prolongant la jornada en trams de fins a 1 hora diària els dies laborables.

Si es poden cobrir les jornades sol·licitades per la Direcció de l'empresa, de manera satisfactòria, s'entendrà que és satisfactori, quan es compleixin els requisits necessaris mínims per a poder cobrir les necessitats del moment, es continuarà aplicant el mateix criteri.

En cas que no es puguin cobrir les jornades sol·licitades de manera satisfactòria, a partir de l'any següent, la direcció de l'empresa i els Representants legals dels treballadors asseuran per a buscar solucions que no penalitzin ni a l'empresa ni a les persones treballadores, prenent de partida les condicions pactades per a la borsa voluntària.

- **Tramitació:**

Per a dur a terme les mesures de Flexibilitat i Borsa horària, l'empresa informará per escrit mitjançant una reunió informativa en la RLPT i informará la/s persona/s treballadora/s afectada/s, amb un preavís mínim de 5 dies naturals de la mesura en què es durà a terme, dels col·lectius o llocs de treball d'aplicació i les causes que la motiven. Fins a un mínim de 24 hores abans de l'aplicació de la mesura, la Direcció de l'Empresa podrà comunicar la no aplicació d'aquesta a les persones afectades.

En els casos de la borsa horària, quan existeixi la voluntarietat individual per part de la persona treballadora, el preavís i la comunicació a la RLPT no serà necessària, encara que la proposta s'haurà de dur a terme amb la màxima antelació possible.

- **Període i aplicació:**

El període d'utilització de la Flexibilitat i de la Borsa horària, serà del de la signatura del present acord fins al 31 de desembre de 2022, encara que l'aplicació de les dues mesures a) i b) no podrà coincidir al mateix temps en una mateixa persona treballadora.

Quan s'apliqui en un col·lectiu de persones, no podran coincidir les dues mesures quan comparteixin una mateixa casuística, és a dir que apliquin la Flexibilitat o la Borsa d'hores per uns mateixos criteris o motius productius.

La seva aplicació es durà a terme en aquells centres, seccions, col·lectius i/o llocs de treball que ho requereixin. No ha de ser necessàriament per la totalitat del centre o secció.

- **Regularització:**

En cas que la regularització de la Flexibilitat i Borsa Horària no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer quadrimestre de l'any següent.

La regularització d'hores positives i/o negatives de l'apartat de Flexibilitat, es durà a terme, prolongant i reduint les jornades laborables del treballador/a fins a 1 hora o bé en jornades senceres, que s'aplicaran preferentment a l'inici o final de setmana. De mutu acord entre la persona treballadora i el seu responsable, es podrà recordar la regularització de les hores negatives en dissabte, a raó de 6 hores, compensant 8 hores negatives.

La regularització de la Borsa horària, serà a opció del treballador, triant entre temps lliure amb una jornada de 8 hores que tindrà la consideració de, Dia de lliure disposició, o bé amb el pagament de 6 hores extres festives.

Les hores positives restants al final del període de regularització a conseqüència de Flexibilitat es liquidaran d'acord amb el salari vigent del Conveni a la data d'abonament, incrementat amb un 20% del valor de l'hora ordinària.

Els dies de lliure disposició fruit de la Borsa horària que no s'hagin gaudit al final del període de regularització, es liquidaran a preu de 6 hores extres festives.

Si durant el període de regularització les hores negatives no s'han pogut regularitzar, quedaran anul·lades i no s'aplicarà cap descompte salarial per aquest motiu.

En prova de conformitat signen les parts per duplicat aquest exemplar, en la ciutat i data de l'encapçalament.

Barcelona, 26 de febrer de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada