

RESOLUCIÓ de 8 de març per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RS Isolsec SL (abans: Transformers Business Line Spain, SL) per als anys 2019 a 2023 (codi de conveni núm. 08013462012005).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RS Isolsec SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de febrer 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 RS Isolsec SL, per als anys 2019 a 2023 (codi de conveni núm. 08013462012005), 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO RS ISOLSEC SLU 2019-2023

CAPITULO I **Disposiciones Generales**

Sección Primera Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a RS Isolsec SLU, y afecta al centro de trabajo de Montornès del Vallès de la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de la plantilla que figura en la nómina de la empresa en el momento de su entrada en vigor, afectando, asimismo, a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo. No obstante, lo expresado, se excluye de este ámbito el personal que ejerza funciones de Dirección y el expresamente excluido por el Estatuto de los Trabajadores, artículo. 1.3 c).

Sección Segunda Ámbito Temporal

Artículo 3. Vigencia y Duración.

1. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2019. Su duración será de 5 años a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

2. Para el año 2019, los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, y 3 se incrementarán en el 1,5%, respecto a las tablas del 01/01/2018.

Las tablas salariales a 1/1/2020 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2019 con el diferencial del IPC 2019 con un máximo del 1,8%, menos el 1,50% de incremento del 2019

- Para el año 2020 los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,0%, respecto a las tablas del 01/01/2019.
- Para el año 2021, las tablas salariales a 01/01/2021 se establecerá con un incremento del 1% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2020. Las tablas salariales a 1/1/2022 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2021 con el diferencial del IPC 2021 con un máximo del 2%, menos el 1,0% de incremento del 2021.
- Para el año 2022, las tablas salariales a 01/01/2022 se establecerá con un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2021. Las tablas salariales a 1/1/2023 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2022 con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.
- Para el año 2023, las tablas salariales a 1/1/2023 se establecerá con un incremento del 5,9% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2022, una vez actualizadas con el 1% correspondiente con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.

Se establece una prima de producción fija de 340€ por 12 mensualidades a partir del 01.12.2017, que se abonará incluso cuando el trabajador de taller esté de baja por ILT o enfermedad/accidente profesional. Dicha prima se establecerá como anexo 4. Para las nuevas incorporaciones que trabajen por primera vez en la empresa, se establece un periodo máximo de 5 meses de formación, en el que no se abonará dicha prima

No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.

3. Caso de que durante la vigencia del presente Convenio apareciera alguna ley que modificará sustancialmente alguno de los puntos aquí contemplados, Dirección conjuntamente con el Comité estudiará su aplicación. Dirección queda abierta para la negociación de algún punto social mientras este Convenio siga en vigor.

Artículo 4. Denuncia y Revisión.

1. A partir del día 31 de diciembre de 2018, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo Convenio.

2. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrolle con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección Tercera Compensación, Absorción, Condiciones más Beneficiosas

Artículo 5. Garantía Ad Personam

Se respetarán aquellas situaciones personales que pudiesen resultar más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio manteniéndose en tal caso excepcionalmente, con un carácter ad personam.

Artículo 6. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente

tendrán eficacia en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Sección Cuarta

Respecto a lo Convenido

Artículo 7. *Respecto a lo Convenido.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que, de no ser aprobado en su totalidad por el Organismo competente, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado en su contenido.

Sección Quinta

Comisión Paritaria

Artículo 8. *Creación y Composición.*

Se crea una Comisión Paritaria, de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, integrada por los siguientes miembros:

Por la parte Social:	J.A. Álvarez
Suplentes:	J.C. Fuentes
Por la parte Económica:	J. Monserrat, V. Blesa
Suplentes:	J. Rodríguez

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRET, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

Artículo 9. *Funciones.*

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
- Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento

Artículo 10. *Funcionamiento.*

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas.

Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

CAPITULO II Organización del Trabajo

Sección Primera Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 11. *Norma General.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que responde de su ejercicio ante el Organismo competente. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Artículo 12. *Facultades de la Dirección.*

Son facultades de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, oído el Comité, según algunos de los sistemas internacionalmente admitidos.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencias en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 27, apartado e).
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo, aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición de trabajo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente y como trámite previo a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser, asimismo, oída la Comisión de Valoración y en su caso los Delegados de Personal de la empresa.
- k) Establecer la fórmula para cálculos de salarios, oído el Comité de empresa.

I) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 13. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

a) Informar al Comité sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Limitar hasta un máximo de noventa días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, presentar al Organismo competente propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimientos de primas o incentivos para la resolución que proceda.

d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo y las tarifas vigentes para los mismos.

e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio para valorar los rendimientos.

f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

g) Fomentar la formación de los trabajadores estudiando las posibilidades de ayudar económicamente a los que soliciten realizar cursos formativos, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y la situación laboral del trabajador.

h) Velar por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la Dirección al trabajador que se lo solicite una copia del informe facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla.

Sección Segunda Sistemas y Métodos de Trabajo

Artículo 14. *Norma General.*

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas, corresponde a la Dirección.

2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el apartado j) del artículo 12, las discrepancias que surgen entre las partes sobre la medición y valoración de rendimiento o actividades, o acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de los puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y los Delegados de Personal, y si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que dispongan la autoridad competente en la materia.

3. El sistema de trabajo establecido es el comúnmente llamado Sistema centesimal, cuyos elementos básicos son los detallados en los artículos 15 y 16.

Artículo 15. *Análisis de Rendimientos.*

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimiento personales será de libre iniciativa de la Dirección de la empresa. Contra su implantación, y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, los Delegados de Personal, o en su defecto, los trabajadores, podrán acudir al Organismo competente, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.
2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado, conocedor del trabajo y entrenado en él puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se expone en los artículos siguientes.
3. Se reconoce el sistema actual por acuerdo de ambas partes, en el que se determinan los rendimientos mínimos o normales para cada tarea o puesto de trabajo que se deben alcanzar durante la jornada laboral. Los rendimientos mínimos tendrán la consideración de rendimientos normales mínimos obligatorios exigibles a cualquier trabajador de capacidad normal.
4. El método operatorio correspondiente a cada puesto de trabajo queda minuciosamente reflejado por escrito en la ficha de instrucciones. Este método es distribuido a los jefes de los respectivos talleres y estará a la disposición de los trabajadores en el puesto de trabajo, en un tiempo prudencial para toda clase de consultas y aclaración verbal, que será efectuada por los jefes respectivos, en colaboración con el personal técnico de la empresa.
5. Fijación de los tiempos: la fijación de los tiempos del método corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa. El tiempo standard que se concede para una operación determinada, será el que resulte de la medición de trabajo estudiado científicamente, empleando para ello las técnicas de cronometraje, tiempo predeterminado MTM, muestreo de trabajo u otra técnica de medición profesionalmente reconocida.

En la realización del estudio y medición del trabajo se tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT de Ginebra, poniendo especial cuidado en descomponer el trabajo en elementos, para así poder juzgar mejor las actividades durante la medida u obtener con exactitud los tiempos medios normales. A estos tiempos se aplican los coeficientes de mayoración, por fatiga, necesidades personales, imprevistos y otras circunstancias necesarias propias de la dificultad de trabajo.

6. Se dará mensualmente conocimiento al Comité de los tiempos standard calculados durante el período, así como de las modificaciones realizadas en los mismos.

Artículo 16. Definiciones de la Actividad.

1. Actividad óptima.

Consideramos actividad óptima aquella que cumple las siguientes normas:

- Realizar perfectamente el trabajo.
- Durante toda la jornada de trabajo y un día tras otro.
- Con un operario adaptado.
- Liberando totalmente toda su capacidad de energía.
- Sin alteración pasajera o permanente de la salud del operario o de su individualidad.
- Descanso compensador concedido en función del esfuerzo hecho.

La actividad óptima no quiere decir actividad máxima. Hay, evidentemente, un límite de las fuerzas humanas y de habilidad, pero no podemos conocerlo, pues está en zonas difícilmente alcanzables.

Artículo 17. Normalización de Tareas.

Es facultad privativa de la Dirección la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de un grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador.

Artículo 18. *Plantillas.*

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la Dirección, de conformidad con sus necesidades y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento máximo.

Artículo 19. *Adaptación a los Puestos de Trabajo.*

La adaptación del trabajador al puesto que se le asigne, comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con las necesidades y los medios de que disponga.
- b) Ingreso en la empresa, que se efectuará con carácter de prueba, en todo caso según el régimen previsto en este Convenio.
- c) Ascensos, para cuyas regulaciones se estará a lo establecido en el presente Convenio.
- d) Traslado de personal, cuyo régimen jurídico se regirá por este Convenio.

Artículo 20. *Revisión de Tiempos.*

Toda revisión de tarifas o sistemas será puesta en conocimiento de los obreros a través de sus jefes en el momento de su implantación.

La revisión de los métodos y tarifas de tiempos podrá efectuarse por la Dirección de la empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores, por algunas de las causas siguientes:

- a) Por el cambio de método o procedimiento industrial.
- b) Si existiese manifiesto error en el cálculo.
- c) Si en el trabajo de equipo o grupo hubiese cambio en el número de obreros o alguna otra modificación importante de las condiciones de trabajo.
- d) Cuando la suma de pequeñas modificaciones en el método, que tomadas individualmente no representaban alteración, tenga una incidencia notable al ser consideradas conjuntamente.
- e) Cuando en un trabajo determinado se alcance fácilmente y por varios trabajadores rendimientos correspondientes al máximo pagado en el momento de la firma del Convenio.

En caso de que se demostrara que estos rendimientos se logran por una habilidad o destreza, propias de un productor determinado, sin cambiar de método, ni mermar la calidad del producto ni la seguridad del obrero, no se variará el valor punto.

Artículo 21. *Paros Improductivos.*

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo. El modo de recuperación será fijado por la empresa de acuerdo con los Delegados de Personal.

Sección Tercera Grupos Profesionales

Artículo 22. *Clasificación Profesional de los Trabajadores Afectados por El Presente Convenio.*

Se establece una clasificación en Grupos Profesionales con la siguiente configuración:

I.Grupo Profesional 1

- Criterios generales

Los trabajadores/ras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación

Titulación universitaria

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de sistemas (titulación superior), arquitectos, directores de áreas o servicios, ingenieros, licenciados.

- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.
3. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

II.Grupo Profesional 2

- Criterios generales

Son trabajadores/ras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana y responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación

Titulación universitaria

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Responsables de departamento.

- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con alta autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

III. Grupo Profesional 3

- Criterios generales

Son aquellos trabajadores/ras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

- Formación

Titulación de grado medio

Técnico Especialista de Segundo Grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Personal en áreas técnicas.

Empleados: jefes de áreas o servicios, jefes administrativos.

- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos.

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

5. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico, ingeniero, aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando los planos de manera autónoma.
7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales o de aprovisionamiento de bienes complejos.
9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
10. Jefe administrativo, con tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

IV.Grupo Profesional 4

- Criterios generales

Aquellos trabajadores/ras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: delineantes de 1^a, técnicos en general.

- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
4. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

V.Grupo Profesional 5

- Criterios generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, con altos conocimientos profesionales.

- Formación:

Altos conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión y con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados: Responsables de sección y operarios de laboratorio.

- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
2. Tareas de venta y comercialización de productos que requieran de una especialización técnica, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
3. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as, incluyendo procesos productivos.

VI.Grupo Profesional 6

- Criterios generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o técnico auxiliar (Módulo de nivel 2).

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados: especialista, profesional de oficio de 3^a, operarios.
- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura.
2. Tareas elementales de laboratorio.
3. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

4. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
5. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
6. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
7. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
8. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
9. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
10. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

VII.Grupo Profesional 7

- Criterios generales

Estarán incluidas aquellos trabajadores/ras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un cierto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

- Operarios: Peón.
- Tareas (ejemplos)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utilaje necesario en cualquier proceso productivo.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

CAPITULO III Movimiento del Personal

Artículo 23. *Contratación*

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 24. *Ascensos*

Seguirá siendo de libre designación de la Dirección la promoción a categorías superiores. En el supuesto de que tengan que cubrirse plazas vacantes en dichas categorías, el personal interno tendrá prioridad sobre personal del exterior. Se considerará que este punto puede ser supeditado a la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 25. *Período de Prueba.*

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos profesionales 6, 7 y 8: quince días laborables.
- Grupos profesionales 3, 4 y 5: tres meses.
- Grupos profesionales 1 y 2: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 26. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

En caso de que algún trabajador no reúna las exigencias de la calificación que el puesto lleva consigo, se efectuará el cambio del trabajador respecto del puesto en cuestión, sin que en ningún caso perciba un salario inferior al que corresponda a su categoría profesional del Convenio vigente de los anexos 1 y 2, teniendo en cuenta el número 6 del artículo 19.

Artículo 27. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO IV Condiciones Económicas

Sección Primera Retribución

Artículo 28. Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son:

- a) Salario Base.
 - b) Complementos del salario base.
 - c) Primas
- Para el año 2019 los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, y 3 se incrementarán en el 1,5%, respecto a las tablas del 01/01/2018. Las tablas salariales a 1/1/2020 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2019 con el diferencial del IPC 2019 con un máximo del 1,8%, menos el 1,50% de incremento del 2019.
 - Para el año 2020 los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,0%, respecto a las tablas del 01/01/2019.
 - Para el año 2021 las tablas salariales a 01/01/2021 se establecerá con un incremento del 1% sobre las tablas salariales de los Anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2020. Las tablas salariales a 1/1/2022 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2021 con el diferencial del IPC 2021 con un máximo del 2%, menos el 1,0% de incremento del 2021.

- Para el año 2022 las tablas salariales a 01/01/2022 se establecerá con un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de los Anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2021. Las tablas salariales a 1/1/2023 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01/01/2022 con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.
- Para el año 2023 las tablas salariales a 1/1/2023 se establecerá con un incremento del 5,9% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2022, una vez actualizadas con el 1% correspondiente con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.

Se establece una prima de producción fija de 340€ por 12 mensualidades a partir del 01/12/2017, que se abonará incluso cuando el trabajador de taller esté de baja por ILT o enfermedad/accidente profesional. Dicha prima se establecerá como anexo 4. Para las nuevas incorporaciones que trabajen por primera vez en la empresa, se establece un periodo máximo de 5 meses de formación, en el que no se abonará dicha prima.

No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.

Artículo 29. Salario Base.

1. Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada Grupo profesional que figura en los anexos 1 y 2.
2. Este salario es el que corresponde al rendimiento mínimo y comprende el plus transporte y el plus distancia.

Artículo 30. Salario Convenio Nuevo Ingreso.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán: durante los 6 primeros meses 14.345,38€ como salario bruto anual y durante los siguientes 18 meses 16.721,41€ como salario bruto anual, una vez completados esos 24 meses se procedería al paso de la retribución establecida en Convenio en relación al Grupo profesional 7.

A partir de 1 de enero de 2015 la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa será la que se contemplará como anexo I al Convenio colectivo.

Sección Segunda Complementos del Salario Base

Artículo 31. Enumeración.

Los complementos del salario base contemplados en el presente Convenio son:

- a) Complementos personales, artículos 32 y 33
- b) Complementos de puesto de Trabajo, artículos 34, 35 y 36
- c) Complementos por calidad y cantidad de Trabajo, artículos 37 y 38
- d) Pagas extraordinarias, artículos 40 y 41

Artículo 32. Complementos Personales.

Antigüedad, quinquenios: El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumento periódico por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía de:

2023 44,90€ mensuales

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicio cualesquiera prestado, licencias o bajas transitorias por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) La percepción del quinquenio se efectuará mensualmente y en el mes en que se cumpla.
- d) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por cualquier causa, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad será a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

Se reconoce la existencia de un premio de antigüedad de empresa instaurado con motivo de su centenario. Se abonará por bloques de cinco años, en el mes en que se cumpla, según la tabla del anexo 3.

El trabajador que cause baja en la empresa perderá su derecho al cobro del mismo.

El personal que se jubile tendrá derecho al premio de antigüedad o a la parte proporcional que le corresponda.

En caso de fallecimiento, la empresa entregará este premio a su viuda, hijos, nietos o ascendientes que estén a su cargo, por el orden citado.

Artículo 33. Complementos de Puesto de Trabajo.

Plus puesto trabajo: El que se contempla para los distintos niveles en los anexos 1 y 2.

Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el plus de puesto de trabajo, siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

Plus puesto trabajo: Para las incorporaciones del 01.01.2018 hasta el 30.09.2020, se les aplicará el plus puesto trabajo 1, el cual será revisable anualmente, por su superior. Dicho plus puesto, se abonará a partir del 2 año, con carácter retroactivo. Para las nuevas incorporaciones, a partir del 01.10.2020, no aplicará ningún plus puesto de trabajo después de los dos años, sin la valoración previa de su superior. Pudiéndose aplicar, si el trabajador cumpliera los requisitos para obtenerlo.

Artículo 34. Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.

El carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso es tenido ya en cuenta en la calificación del puesto de trabajo.

Artículo 35. Plus de Trabajo Nocturno.

En cuanto al régimen de aplicación para la bonificación del trabajo nocturno, tendrá una retribución específica del 25% sobre el salario base Convenio.

Las percepciones reguladas en este artículo y el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Sección Tercera Otras Retribuciones

Artículo 36. *Retribuciones Transformadores.*

1. Prima Transformadores: Se establece una prima de producción fija de 340€ por 12 mensualidades a partir del 01.12.2017, que se abonará incluso cuando el trabajador de taller esté de baja por ILT o enfermedad/accidente profesional. Dicha prima se establecerá como anexo 4. Para las nuevas incorporaciones que trabajen por primera vez en la empresa, se establece un periodo máximo de 5 meses de formación, en el que no se abonará dicha prima.

Artículo 37. *Horas Extraordinarias.*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La hora extraordinaria se abonará para el personal aplicando el coeficiente 1,5 de la hora ordinaria.

Artículo 38. *Pagas de Julio y Navidad.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán su salario anual dividido en 14 mensualidades, de las cuales, dos corresponden a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, consistentes en:

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------|
| - Personal obrero y subalterno | Una mensualidad del salario base según anexo 1. |
| - Personal técnico y administrativo | Una mensualidad del salario real. |

Estas pagas se deberán abonar antes del 22 de diciembre y el 15 de julio del año en curso.

Artículo 39. *Abono de Haberes.*

El abono de haberes del personal de taller y oficinas será: el 25 de cada mes. En el caso de ser festivos estos días, el pago se efectuará el laborable anterior.

Artículo 40. *Incremento y Revisión Salarial.*

1. Para el año 2019 los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, y 3 se incrementarán en el 1,5%, respecto a las tablas del 01.01.2018.

Las tablas salariales a 1/1/2020 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01.01.2019 con el diferencial del IPC 2019 con un máximo del 1,8%, menos el 1,50% de incremento del 2019.

2. Para el año 2020 los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2, 3 y 4 se incrementarán en el 1,0%, respecto a las tablas del 01.01.2019.

3. Para el año 2021 las tablas salariales a 01.01.2021 se establecerá con un incremento del 1% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 01.01.2020.

Las tablas salariales a 01.01.2022 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01.01.2021 con el diferencial del IPC 2021 con un máximo del 2%, menos el 1,0% de incremento del 2021.

4. Para el año 2022 las tablas salariales a 01.01.2022 se establecerá con un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 01.01.2021.

Las tablas salariales a 01.01.2023 se incrementarán sobre las tablas salariales a 01.01.2022 con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.

5. Para el año 2023 las tablas salariales a 01.01.2023 se establecerá con un incremento del 5,9% sobre las tablas salariales de los anexos 1, 2, 3 y 4 a 1/01/2022, una vez actualizadas con el 1% correspondiente con el diferencial del IPC 2022 con un máximo del 2,5%, menos el 1,5% de incremento del 2022.

No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.

CAPITULO V **Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones**

Artículo 41. *Jornada*.

1. Las horas de trabajo anuales serán de 1.756 para 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, tanto para jornada partida como continua (turnos). La semana laboral será de lunes a viernes, distribuida según el calendario que se confeccionará cuando proceda.
2. Si durante la vigencia de este Convenio, por norma legal, fuera reducida la jornada máxima de 40 horas semanales, quedarían reducidas las horas anuales en la misma proporción.
3. Se establecen para el personal de taller de jornada continua, 29 minutos diarios de descanso retribuido, que en ningún caso dicho periodo de tiempo podrá ser añadido al total existente.

Artículo 42. *Vacaciones*.

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, según el calendario anual aprobado.
2. Dirección dará cuenta a la legal representación de los trabajadores y a ellos mismos, con tres meses de antelación a la fecha de disfrute, del plan de vacaciones previsto en su organización.
3. El régimen de vacaciones complementarias que se venía disfrutando según los convenios anteriores, un día por cada cinco años de antigüedad hasta un máximo de cinco días, quedó congelado a 23 de abril de 1990. Anualmente se pagará la parte proporcional de un día de salario a las personas que no hayan podido completar un día entero de vacaciones.
4. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

CAPITULO VI **Licencias y Permisos**

Artículo 43. *Licencias y Permisos*.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la actual legislación vigente, de uniones estables de pareja se les reconocen los mismos derechos y obligaciones en lo referente a todos los permisos reconocidas en el presente artículo.

Los trabajadores, avisando con la máxima antelación posible y con justificación adecuada, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración de acuerdo con los conceptos retributivos

recogidos en el Convenio, por alguno de los motivos y por el tiempo que se expone a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Igualmente corresponden 15 días naturales de permiso en constituirse en pareja de hecho, y dicha licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años, excepto en el caso de muerte de uno de los miembros de la pareja de hecho, en cuyo caso el plazo de reducirá a 3 años.

b) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos.

c) La maternidad y paternidad se regulan según el RD 6/2019 de 1 marzo. Dos días laborables por nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesaría). Dos días laborables en caso de adopción y acogimiento. Dos días laborables por nacimiento de nieto.

d) Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de, cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos. En caso de ingreso hospitalario y mientras este dure, el trabajador podrá disfrutar de 1 de los dos días de permiso en día diferente al del hecho causante.

e) Tres días laborables, por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.

f) En los casos de los apartados c), d), e) si el trabajador(a) necesita realizar un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se amplía hasta 5 días laborables como máximo.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Un día laborable para intervención por cirugía ambulatoria al cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre, madre y hermanos de uno u otro cónyuge.

i) Visitas a médico y/o especialista:

– Cuando el trabajador acuda a un médico y/o especialista situado en Montornès del Vallès o Montmeló, el trabajador podrá disfrutar de tres horas como máximo por visita.

– Cuando el trabajador acuda a un médico y/o especialista situado fuera del extrarradio de Montornès del Vallès-Montmeló, el trabajador podrá disfrutar de cinco horas como máximo por visita, siempre que salga y entre en la empresa.

– Cuando el trabajador acuda a un médico y/o especialista situado fuera del extrarradio de Montornès del Vallès-Montmeló, el trabajador podrá disfrutar de cuatro horas como máximo por visita, si solamente se entrara o saliera.

– Cuando el trabajador acuda a un médico y/o especialista, el trabajador podrá disfrutar de tres horas como máximo por visita, si no se trabaja nada.

– Si el mismo día se visita al médico de cabecera y al especialista, se abonarán seis horas más desplazamientos si los hubiese.

– Si se visita al médico y este recomienda un descanso de 24 horas se abonará un total de cinco horas.

j) La maternidad y paternidad se regulan según el RD 6/2019 de 1 marzo. 14 días de lactancia.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Urgencias Médicas:

- Si se avisa a la empresa, durante la jornada laboral, se abonarán las horas que falte de la empresa, previo justificante, que incluirá horas de entrada y salida del centro hospitalario.
- Si el trabajador tuviese que ir de urgencias, desde el momento de su salida del hospital hasta su incorporación al trabajo, transcurrirán como mínimo 8 horas, previo justificante que incluirá hora de entrada y salida del centro hospitalario.

En las situaciones anteriores, el trabajador/a deberá justificar el hecho causante de forma inmediata a través de la presentación de la documentación médica u hospitalaria que acredite la existencia de un ingreso o estancia en un centro hospitalario o bien mediante la aportación de un certificado médico donde conste acreditada la gravedad de la enfermedad o la gravedad de la intervención quirúrgica.

CAPÍTULO VII **Salidas, Dietas, Viajes y Ropa de Trabajo**

Artículo 44. *Salidas, Dietas y Viajes.*

Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje, esta podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y alojamiento con desayuno, comida y cena de manera directa y equitativa para la totalidad de trabajadores.

Artículo 45. *Ropas de Trabajo y Calzado en Casos Especiales.*

La Dirección proveerá a sus trabajadores, anualmente, de las prendas de vestir y calzado adecuado, de acuerdo con la naturaleza de las tareas y según lo dispuesto en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

Es competencia del Delegado de Seguridad y Salud Laboral dirimir las discrepancias que se puedan presentar respecto al apartado anterior.

CAPÍTULO VIII **Código de Conducta Laboral**

Artículo 46. *Norma General.*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 4 de octubre de 2006) Código de conducta laboral que se recoge en el artículo siguiente; en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 47. *Código de Conducta Laboral.*

Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 4 de octubre de 2006). De acuerdo con la siguiente trascipción literal:

47. 1. *Criterios Generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

47.2. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se occasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan occasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el Trabajo.

47.3. Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/ras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

47.4. Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

47.5. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

47.6. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX Derechos de los Trabajadores

Artículo 48. Derechos.

El trabajador tiene derecho:

- a) A percibir puntualmente la remuneración convenida.
- b) A ser tratado con la consideración debida a su dignidad humana.
- c) A trabajar en ocupación que no perjudique considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional, salvo la existencia de motivos de importancia u ocasionales.
- d) d) A obtener certificados expresivos de la clase de trabajo o servicio prestado y la duración de éste.
- e) A cualquiera que le haya sido reconocido por disposición legal.
- f) A avisar, en caso de urgencia a un miembro de los Delegados de Personal.

Artículo 49. Asistencia Social.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán, a partir del primer día de baja y hasta agotar totalmente ese período, una ayuda de la empresa consistente en un complemento equivalente a la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y lo que hubiera percibido realmente en la empresa, en el caso de haber trabajado, excluidas primas.

Se tendrá derecho a este complemento a partir de los tres meses de alta en la plantilla.

La empresa se reserva la facultad de retirar individualmente los beneficios que integran este artículo, siempre y cuando los porcentajes de absentismo sobrepasen el 5 por 100. A estos efectos, para calcular el absentismo, se tendrá en cuenta: las bajas por enfermedad y los permisos para visita médica, no teniendo en cuenta las bajas por maternidad, accidente laboral y resto de permisos.

Cobrarán el complemento de la empresa, sea cual sea el índice de absentismo, los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que en los doce meses anteriores a la fecha de la baja no hayan tenido ninguna baja por enfermedad.
- b) Aquellos casos graves que hayan tenido que ser ingresados en un centro hospitalario, al menos tres días laborables o cinco naturales.

Parejas de hecho: Se estará a lo dispuesto según la legislación vigente de la Comunidad Autónoma de Catalunya.

Artículo 50. Ayuda Escolar y Ayuda Hijos Disminuidos.

La empresa abonará en concepto de Ayuda escolar, por hijo entre 3 y 16 años, ambos inclusive, pagaderas mensualmente diez meses al año, mensualidades de septiembre a junio de cada curso escolar, las siguientes cuantías:

2023	29,07€
------	--------

De igual forma, se establece una Ayuda a los trabajadores que tengan hijos disminuidos. En estos casos, la empresa abonará la misma cantidad establecida para Ayuda escolar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos. Dicha cantidad se hará efectiva desde su nacimiento hasta los 25 años en 12 mensualidades, de enero a diciembre.

Artículo 51. Seguro de Vida y Accidente.

Por la empresa se contrata para cada uno de sus trabajadores los siguientes seguros:

1. Seguro de vida colectivo de empresa: Que cubrirá la muerte por cualquier causa y la incapacidad profesional total y permanente por un capital de:

2023 22.155,45€

2. Seguro de accidente laboral: Seguro colectivo por un importe de:

2023 22.155,45€

En caso de accidente laboral del que derivara una invalidez permanente y absoluta para todo trabajo o sobreviniera la muerte.

En ambos seguros el beneficiario será el cónyuge del empleado y en su defecto los hijos, salvo manifestación expresa y por escrito del empleado a favor de otra persona.

Artículo 52. *Comedores.*

Constituye la intención de la empresa, salvo causas que motiven una decisión en sentido contrario, mantener los turnos de trabajo a jornada continua. En dichas condiciones, los Trabajadores no mantendrán derecho alguno a abono del precio establecido como ayuda comedor en las condiciones que lo había venido abonando la empresa hasta la firma del acuerdo de fecha 18 de noviembre del 2010.

No obstante, lo anterior, como se ha indicado, en el supuesto que la empresa decida reiniciar los turnos de trabajo a jornada partida, ésta vendrá obligada a seguir abonando en las mismas condiciones que lo había venido haciendo, el importe del ayuda comedor a los afectados por el cambio de jornada a turno con las siguientes precisiones:

Los trabajadores que voluntariamente decidan cambiar a turno partido, previa aceptación por la empresa, no tendrán derecho a la ayuda del servicio de comedor.

De conformidad con los acuerdos que se adoptaron, los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa, a partir del 18 de noviembre del 2010, tienen reconocido derecho alguno por el concepto ayuda comedor.

Caso de que los trabajadores en virtud de los contenidos del Acuerdo tuvieran derecho a ello, las condiciones serán las siguientes:

- La organización corresponderá a la empresa y será supervisada por la legal representación de los trabajadores.
- La cantidad a abonar los trabajadores por comida será:

2023 1,98€

- El servicio de comedor se realizará en un restaurante de las cercanías de la empresa y dentro del horario previsto.

Artículo 53. *Excedencia Excepcional por Motivos Familiares.*

Con carácter excepcional e independientemente de lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento, se concede por una sola vez a los trabajadores en activo que ostenten una antigüedad de un mínimo de dos años, el derecho a una excedencia por un período máximo de doce meses.

Esta excedencia solamente podrá ser solicitada y utilizada por justificadas razones de tipo familiar que deberán ser acreditadas en el momento de la solicitud de forma que se permita una constancia de la real existencia de las mismas.

Esta excedencia se entiende concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa durante toda su duración y el tiempo de la misma no será computable a ningún efecto.

La reincorporación se solicitará por escrito, con un mes de antelación a la fecha de la finalización de aquélla, destinándose el trabajador a su reingreso a un puesto del Grupo Profesional que anteriormente venía ocupando.

El número de personas que podrán disfrutar simultáneamente de esta excedencia excepcional en la empresa será de tres como máximo.

CAPÍTULO X **Derechos Sindicales**

Artículo 54. *Derechos Sindicales de los Trabajadores.*

54.1 De los Delegados de personal y/o del Comité de empresa

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

Se recoge expresamente el derecho a local como garantía de la legal representación de los trabajadores, en los términos expresados en la legislación vigente.

54.1.1. Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto según la legislación vigente del Estatuto de los trabajadores, así como en la legislación vigente, sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente. Aquellas empresas que ya tuvieran pactada dicha acumulación, se respetarán los términos de la misma.

c) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

d) Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado. Para aquellos que perciban retribución semanal, la media se obtendrá con las percepciones del período comprendido en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha de la ausencia.

e) La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

f) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

54.2 Derechos sindicales de los trabajadores afectados por el Convenio.

54.2.1 Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el Ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

54.2.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuento mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detacciones durante períodos de un año.

54.2.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

54.2.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

54.3 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

Se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente

Artículo 55. Comité Europeo de RS ISOLSEC SLU

Se atenderá a la normativa vigente y a las directrices emanadas de la Dirección del grupo RS ISOLSEC.

- Canon Sindical:

La legal representación de los trabajadores y las Secciones Sindicales legalmente constituidos en RS Isolsec SLU, acuerdan que podrán fijar un canon económico a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato. Dicho canon se le descontará de su nómina bajo su consentimiento firmado. Esta aportación será ingresada en una cuenta corriente para gastos, sólo y exclusivamente de dichas Secciones Sindicales, por el concepto expuesto.

Artículo 56. *Derecho Supletorio.*

En todo aquello que no prevé el presente Convenio colectivo, se rigen según el texto del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones generales.

Artículo 57. *Cláusula de Garantía.*

Al término de la vigencia del presente Convenio, se seguirá respetando y manteniendo su contenido total pactado, hasta que exista un nuevo acuerdo.

Pactos Complementarios

Mediación:

Ambas partes acuerdan someter las posibles discrepancias que pudieran surgir tanto de la aplicación como de la interpretación del presente Convenio, así como de cuantos conflictos plurales o colectivos pudieran originarse, a los procedimientos de conciliación-mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposiciones Adicionales

En la medida que sea posible, todos los anuncios de la empresa se realizarán en catalán y castellano.

(Continua en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES 2019 (aplicables para 01.01.2019)
 Incremento de 1,50% según Convenio 2019 (art.3)

ANEXO I

Personal Obrero y Subalterno

Categoría	Grupos Profesionales	Salario Base Mensual	Anual	Plus P. Trabajo Nivel	Mensual	Anual	CH Primas
Operario 1 ^a	Grupo 5	1.391,78	19.484,95	1	65,87	922,15	0,054130
	Complemento G5	56,07	784,96	2	81,01	1.134,18	0,054633
Operario 2 ^a	Grupo 5	1.391,78	19.484,95	3	126,71	1.773,89	0,055388
				4	154,72	2.166,05	0,056311
Operario 3 ^a	Grupo 6	1.327,37	18.583,21	5	168,64	2.361,00	0,056647
	Complemento G6	20,81	291,36	6	188,02	2.632,25	0,056899
Especialista	Grupo 6	1.327,37	18.583,21	7	193,75	2.712,51	0,058997
				8	225,67	3.159,44	0,059333
Peón	Grupo 7	1.305,83	18.281,66	9	256,03	3.584,48	0,061934
				10	342,52	4.795,28	0,065543

ANEXO I. I

Salario convenio nuevo ingreso (art.31)

Duración periodo adaptación	Salario anual
6 meses	14.560,56
18 meses	16.972,23

ANEXO II

Técnicos y Administrativos

Grupo Profesional	Salario Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	2.799,10	39.187,36
Grupo 2	2.271,35	31.798,92
Grupo 3	1.931,96	27.047,40
Grupo 4	1.791,34	25.078,73
Grupo 5	1.672,93	23.421,08
Grupo 6	1.490,63	20.868,75

Plus Puesto Trabajo	Euros Mes	Euros Año
Nivel 7	25,30	354,24
Nivel 6	25,14	351,89
Nivel 5	21,79	305,04
Nivel 4	18,42	257,89
Nivel 3	15,07	211,05
Nivel 2	11,78	164,93
Nivel 1	8,42	117,93

ANEXO III

Premio Antigüedad

Años	Importe
5	199,14
10	327,73
15	473,37
20	611,58
25	779,16
30	886,88
35	970,13
40	1.052,83

Quinquenios (art. 33)

Mensual	40,1
Anual	481,62

Ayuda Escolar y Disminuidos

Mensual	25,99
Anual	259,91

Otros Conceptos de Convenio

Seguro de Vida y Accidente	19.807,66
Comida	1,77

ANEXO IV

Prima Fija 345,10€

TABLAS SALARIALES 2020 (aplicables para 01.01.2020)
 Incremento de 1,0% según Convenio 2020 (art.3)

ANEXO I

Personal Obrero y Subalterno

Grupos Profesionales	Mensual	Anual
Grupo 5	1.405,70	19.679,80
Complemento G5	56,63	792,81
Grupo 6	1.340,65	18.769,04
Complemento G6	21,02	294,27
Grupo 7	1.318,89	18.464,48

Plus Puesto

Nivel	Mensual	Anual
1	66,53	931,37
2	81,82	1.145,53
3	127,97	1.791,62
4	156,26	2.187,71
5	170,33	2.384,61
6	189,90	2.658,57
7	195,69	2.739,64
8	227,93	3.191,03
9	258,59	3.620,32
10	345,95	4.843,28

ANEXO I.I

Salario Convenio nuevo ingreso (art. 31)

Duración periodo adaptación	Salario Anual
6 meses	14.706,17
18 meses	17.141,95

ANEXO II

Técnicos y Administrativos

Grupo Profesional	Salario Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	2.827,09	39.579,23
Grupo 2	2.294,06	32.116,91
Grupo 3	1.951,28	27.317,87
Grupo 4	1.809,25	25.329,52
Grupo 5	1.689,66	23.655,30
Grupo 6	1.505,53	21.077,44

Plus Puesto Trabajo	Euros Mes	Euros Año
Nivel 7	25,56	357,79
Nivel 6	25,39	355,41
Nivel 5	22,01	308,09
Nivel 4	18,60	260,47
Nivel 3	15,23	213,16
Nivel 2	11,90	166,58
Nivel 1	8,51	119,10

ANEXO III

Premio Antigüedad

Años	Importe
5	201,13
10	331,01
15	478,10
20	617,69
25	786,95
30	895,75
35	979,83
40	1.063,36

Quinquenios (art. 33)

Mensual	40,55
Anual	486,44

Ayuda Escolar y Disminuidos

Mensual	26,25
Anual	262,51

Otros Conceptos de Convenio

Seguro de Vida y Accidente	20.005,74
Comida	1,79

ANEXO IV

Prima Fija 348,55€

TABLAS SALARIALES 2021 (aplicables para 01.01.2021)
 Incremento de 1,0% según Convenio 2021 (art.3)

ANEXO I

Personal Obrero y Subalterno

Grupos Profesionales	Salario Base Mensual	Anual
Grupo 5	1.419,76	19.876,59
Complemento G5	57,20	800,74
Grupo 6	1.354,05	18.956,73
Complemento G6	21,23	297,21
Grupo 7	1.332,08	18.649,12

Plus Puesto

Nivel	Mensual	Anual
1	67,19	940,69
2	82,64	1.156,98
3	129,25	1.809,54
4	157,83	2.209,58
5	172,03	2.408,46
6	191,80	2.685,16
7	197,65	2.767,03
8	230,21	3.222,94
9	261,18	3.656,53
10	349,41	4.891,71

ANEXO II.I

Salario Convenio nuevo ingreso (art.31)

Duración periodo adaptación	Salario Anual
6 meses	14.853,23
18 meses	17.313,37

ANEXO II

Técnicos y Administrativos

Grupo Profesional	Salario Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	2.855,36	39.975,03
Grupo 2	2.317,01	32.438,08
Grupo 3	1.970,79	27.591,05
Grupo 4	1.827,34	25.582,81
Grupo 5	1.706,56	23.891,85
Grupo 6	1.520,59	21.288,21

Plus Puesto Trabajo	Euros Mes	Euros Año
NIVEL 7	25,81	361,36
NIVEL 6	25,64	358,97
NIVEL 5	22,23	311,17
NIVEL 4	18,79	263,07
NIVEL 3	15,38	215,29
NIVEL 2	12,02	168,24
NIVEL 1	8,59	120,30

ANEXO III

Premio Antigüedad

Años	Importe
5	203,14
10	334,32
15	482,88
20	623,87
25	794,82
30	904,71
35	989,63
40	1.073,99

Quinquenios (art. 33)

Mensual	40,95
Anual	491,30

Ayuda Escolar y Disminuidos

Mensual	26,51
Anual	265,13

Otros Conceptos de Convenio

Seguro de Vida y Accidente	20.205,79
Comida	1,81

ANEXO IV

Prima Fija 358,04€

TABLAS SALARIALES 2022 (aplicables para 01.01.2022)
Incremento de 1,5% según Convenio 2022 (art.3)

ANEXO I

Personal Obrero y Subalterno

Grupos Profesionales	Mensual	Anual
Grupo 5	1.455,46	20.376,49
Complemento G5	58,63	820,88
Grupo 6	1.388,11	19.433,50
Complemento G6	21,76	304,69
Grupo 7	1.365,58	19.118,15

Plus Puesto

Nivel	Mensual	Anual
1	68,88	964,35
2	84,72	1.186,08
3	132,50	1.855,05
4	161,80	2.265,15
5	176,36	2.469,03
6	196,62	2.752,69
7	202,62	2.836,62
8	236,00	3.304,00
9	267,75	3.748,49
10	358,20	5.014,74

ANEXO I.I

Salario Convenio ingreso (art. 31)

Duración periodo adaptación	Salario Anual
6 meses	15.226,79
18 meses	17.748,80

ANEXO II
Técnicos y Administrativos

Grupo Profesional	Salario Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	2.927,17	40.980,40
Grupo 2	2.375,28	33.253,90
Grupo 3	2.020,35	28.284,96
Grupo 4	1.873,30	26.226,22
Grupo 5	1.749,48	24.492,73
Grupo 6	1.558,83	21.823,61
Plus Puesto Trabajo	Euros Mes	Euros Año
Nivel 7	26,46	370,45
Nivel 6	26,29	368,00
Nivel 5	22,79	319,00
Nivel 4	19,26	269,69
Nivel 3	15,76	220,71
Nivel 2	12,32	172,47
Nivel 1	8,81	123,32

ANEXO III

Premio Antigüedad

Años	Importe
5	208,25
10	342,73
15	495,03
20	639,56
25	814,81
30	927,46
35	1.014,52
40	1.101,00

Quinquenios (art. 33)

Mensual	41,98
Anual	503,66

Ayuda Escolar y Disminuidos

Mensual	27,18
Anual	271,80

Otros Conceptos de Convenio

Seguro de Vida y Accidente	20.713,97
Comida	1,85

ANEXO IV

Prima Fija 360,89€

TABLAS SALARIALES 2023 (aplicables para 01.01.2023)
 Incremento de 5,9% según Convenio 2023 (art.3)

ANEXO I

Personal Obrero y Subalterno

Grupos Profesionales	Salario Base Mensual	Anual
Grupo 5	1.556,75	21.794,49
Complemento G5	62,71	878,00
Grupo 6	1.484,71	20.785,87
Complemento G6	23,28	325,89
Grupo 7	1.460,61	20.448,58

PLUS PUESTO

Nivel	Mensual	Anual
1	73,68	1.031,45
2	90,62	1.268,62
3	141,72	1.984,14
4	173,06	2.422,79
5	188,63	2.640,85
6	210,30	2.944,25
7	216,72	3.034,02
8	252,42	3.533,93
9	286,38	4.009,35
10	383,12	5.363,71

ANEXO I.I

Salario Convenio nuevo ingreso (art. 31)

Duración periodo adaptación	Salario Anual
6 meses	16.286,42
18 meses	18.983,94

ANEXO II

Técnicos y Administrativos

Grupo Profesional	Salario Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	3.130,87	43.832,22
Grupo 2	2.540,57	35.568,03
Grupo 3	2.160,95	30.253,32
Grupo 4	2.003,66	28.051,30
Grupo 5	1.871,23	26.197,18
Grupo 6	1.667,31	23.342,32

Plus Puesto Trabajo	Euros Mes	Euros Año
Nivel 7	28,30	396,23
Nivel 6	28,11	393,60
Nivel 5	24,37	341,20
Nivel 4	20,60	288,46
Nivel 3	16,86	236,06
Nivel 2	13,18	184,48
Nivel 1	9,42	131,90

ANEXO III

Premio Antigüedad

Años	Importe
5	222,74
10	366,58
15	529,48
20	684,07
25	871,51
30	992,01
35	1.085,12
40	1.177,62

Quinquenios (art. 33)

Mensual	44,90
Anual	538,71

Ayuda Escolar y Disminuidos

Mensual	29,07
Anual	290,71

Otros Conceptos de Convenio

Seguro de Vida y Accidente	22.155,45
Comida	1,98

ANEXO IV

Prima Fija 386,00€

Barcelona, 8 de març de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Fries Forcada