



RESOLUCIÓ de 14 gener 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Actren Mantenimiento Ferroviario SA (Taller Can Tunis), per als anys 2024 a 2025 (codi de conveni núm. 08104752012026)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'empresa Actren Mantenimiento Ferroviario SA (Taller Can Tunis), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de maig de 2025, 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 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 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 Actren Mantenimiento Ferroviario SA (Taller Can Tunis), per als anys 2024 a 2025 (codi de conveni núm. 08104752012026), 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

I CONVENI COL·LECTIU D'ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA (BARCELONA - TALLER DE CAN TUNIS)

CAPÍTOL I

Secció 1a
Àmbit d'Aplicació

TÍTOL PRELIMINAR

CAPÍTOL I **Normes Estructurals**

Article Preliminar 1. *Determinació de les Parts*

Aquest Conveni col·lectiu ha estat acordat pels Delegats de personal (UGT) del centre Can Tunis i per la Direcció de l'empresa, que han acreditat aquesta condició en la Comissió Negociadora, i la legitimació del qual ha estat reconeguda mútuament i recíprocament per totes dues parts.

CAPÍTOL I **Àmbit i Denúncia**

Article 1. *Objecte*

Aquest Conveni té per objecte regular les relacions laborals entre l'empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, SA i el seu personal, en l'àmbit d'aplicació acordat.

Per a qüestions no pactades en aquest Conveni, totes dues parts acorden sotmetre's al Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment (codi conveni: 08002545011994).

Article 2. *Àmbit Territorial*

Aquest Conveni col·lectiu de treball afecta el centre de treball dels centres i llocs de treball d'Actren Mantenimiento Ferroviario, SA al centre de Can Tunis, tot i que el domicili social de l'empresa al qual pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. Àmbit Personal

Aquest Conveni afecta totes les persones treballadores del centre de treball d'Actren Mantenimiento Ferroviario SA, a (C/ Motores, s/n - Can Tunis).

Secció 2a

Clàusules de Garantia

Article 4. *Entrada en Vigor i Durada*

El període d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu comença l'1 de gener de 2024, té una durada de dos anys i finalitza el 31 de desembre de 2025.

Els permisos i altres qüestions o beneficis que no siguin salarials no tenen efectes retroactius (per exemple, el gaudi dels permisos).

Article 5. *Denúncia i Revisió del Conveni*

A partir del dia 31 de desembre de 2025, el conveni col·lectiu es prorroga tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del conveni amb un mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les pròrrogues. Una vegada denunciat, aquest Conveni s'ha de continuar aplicant fins a la signatura del nou conveni.

Un cop efectuada la denúncia i constituïda la Comissió Negociadora en els termes que preveu l'art. 89.2 de l'Estatut dels Treballadors, comencen les negociacions per a la revisió del conveni. Les parts han de procurar que es desenvolupin amb la cadència oportuna per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Secció 3a

Respecte al que s'ha convingut

Article 6. *Respecte al que s'ha convingut*

Sobre la base que les condicions pactades en aquest Conveni han de ser considerades globalment, si l'Autoritat Laboral estima que alguns dels pactes d'aquest conveni conculquen la legalitat vigent o lesionen greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció competent, la qual ha d'adoptar les mesures procedents per tal de reparar les suposades anomalies, amb l'audiència prèvia de les parts.

Secció 4a

Comissió Paritària

Article 7. *Constitució*

Les parts signants acorden establir una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Totes dues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir a conseqüència de la interpretació i de l'aplicació del conveni, perquè la Comissió pugui emetre dictamen o actuar en la forma establerta en aquest Conveni.

S'ha de procurar que, per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió, es doni audiència a les parts interessades.

Article 8. *Composició, Domicili, Competències, Procediment i la Clàusula d'inaplicació de les Condicions de Treball*

1. Composició

La Comissió Paritària del Conveni estarà integrada per:

- 2 persones designades per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica.
- 2 persones designades pel sindicat Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Les diferents parts integrants de la CPC podran ser assistides per assessors o assessores, que tindran veu però no vot, i que seran designats lliurement per cadascuna d'elles. El seu nombre no serà superior a 4 per part, 2 per cada organització sindical i 4 per part de l'organització empresarial.

2. Domicili

La Comissió Paritària tindrà la seva seu indistintament en qualsevol de les entitats signants d'aquest conveni, no obstant, pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altre seu, previ acord de la mateixa.

2.1 Celebrarà totes les reunions que siguin sol·licitades per una de les parts.

2.2 Les persones treballadores i les empreses podran dirigir les seves comunicacions a les següents dependències:

- Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), Via Laietana, núm. 32, 4a planta - núm. 414 (08003 Barcelona)
- Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT –FICA), Plaça Vázquez, Montalbán, núm. 6, 2a planta (Rambla del Raval, núm. 29-35) (08001 Barcelona).

3. Competències

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

3.1 Interpretació del Conveni. En el moment en el que qualsevol de les parts de la Comissió rebí una sol·licitud d'intervenció, l'ha de transmetre a la resta de les parts de la mateixa, per a que cadascuna d'aquestes pugui recopilar la informació que consideri oportuna.

3.2. Mediar o arbitrar en el tractament i solució de qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, o que involucrin a una pluralitat de persones treballadores, o que afecti a interessos suprapersonals, que poden suscitar-se en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, quan sigui sol·licitat per qualsevol de les parts.

3.3. Vigilància del compliment d'allò pactat.

3.4. Intervenir en aquelles matèries i per a les competències que s'especifiquen expressament en aquest Conveni.

3.5. Excepcionalment i només en supòsits especials, aquesta comissió podrà exercir funcions negociadores amb potestat de modificar el text del conveni durant la seva vigència, sempre que es respectin les regles de legitimació per formar part de la comissió negociadora a la data de modificació del conveni, de conformitat amb el que es preveu en l'article 86.1 de l'ET i la doctrina dimanant de la Jurisprudència del Tribunal Suprem.

3.6. Promoure els anàlisis de situació econòmica, els informes d'aplicació del conveni, les estadístiques d'evolució de l'ocupació i totes aquelles accions, que les parts considerin oportunes amb l'objectiu de tenir un major coneixement del sector i de la seva evolució.

3.7. Conèixer dels conflictes sobre l'enquadrament de grup professional, i els que no quedin resolts en el si de la Comissió Paritària, es sotmetran de comú acord als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

3.8. Intervenir en els procediments establerts en els articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas d'haver-hi desacord en el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. De mantenir-se el desacord, les parts podran recórrer als tràmits de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), per tal de resoldre les discrepàncies hagudes.

4. Procediment.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, es consideraran de caràcter ordinari o extraordinari.

En el primer supòsit, la comissió mixta haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon supòsit, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.

Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar l'organització que presenti la consulta, argumentant les causes que justifiquin el caràcter de la mateixa.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el previst en a l'article 2 del Reial decret 713/2010.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària, en relació amb les competències de la mateixa, podran sotmetre-les als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

5. Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball

5.1. Les condicions econòmiques d'aquest Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les persones treballadores de Actren el centre de treball de les quals sigui el taller de Can Tunis de Barcelona.

5.2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal de les persones treballadores, quan concorrin les causes en les matèries establertes amb caràcter general en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a la inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

5.3. En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores de l'esmentada empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència fins la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni. En qualsevol cas, la durada de la inaplicació salarial no podrà excedir la vigència del present Conveni.

5.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

5.5. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o en el seu cas arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II Organització del Treball

Secció 1a

Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 9. Norma General

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 10. Facultats de la Direcció

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Secció 2a

Sistema i Mètodes de Treball

Article 11. *Norma General*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 12. *Moments*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 13. *Racionalització*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 14. *Simplificació*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 15. *Anàlisi de Rendiments*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 16. *Normalització de Tasques*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 17. *Plantilles*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 18. *Valoració de Llocs de Treball*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 19. *Adaptació als Llocs de Treball*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 20. *Revisió dels Temps*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 21. *Rendiment Normal o Mínim, Habitual i Òptim*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Secció 3a
Classificació Professional

Article 22. *Norma General*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

CAPÍTOL III

Secció 1a
Contractació i Col·locació

Article 23. *Contractació*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 24. *Modalitats*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Secció 2a
Treball a Distància i Teletreball

Article 25. *Treball a Distància / Teletreball*

Cal atènyer-se a l'Acord de treball a distància/teletreball que recull l'annex I.

A efectes purament aclaridors, s'entén per:

- Treball a distància: la forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral en què l'activitat té lloc al domicili de la persona treballadora o al lloc escollit per aquesta persona, durant tota la jornada o una part, amb caràcter regular.
- Teletreball: el treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

El treball a distància és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa i requereix la signatura d'un acord individual de treball a distància.

Secció 3a
Període de Prova i Cessaments

Article 26. *Període de Prova i Cessaments*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Secció 4a
Mobilitat

Article 27. *Ascensos*

El sistema d'ascensos és el següent:

a) Ascensos automàtics:

1. Un tècnic de manteniment o tècnic administratiu o de magatzem que entri al nivell Grup 6-n1 ascendeix automàticament al Grup 6-n2 quan fa un any que treballa a l'empresa.
2. Quan en fa dos que treballa a l'empresa, passa del Grup 6-n2 al Grup 6-n3 amb un ascens automàtic.

3. Quan en fa quatre que treballa a l'empresa, passa del Grup 6-n3 al Grup 6-n4 amb un ascens automàtic.
4. Quan en fa sis que treballa a l'empresa, passa del Grup 6-n4 al Grup 5-n1 amb un ascens automàtic.

- Grup 5

Tècnics i oficials de taller, oficials administratius, amb més de 6 anys d'antiguitat a Actren i que tinguin més de cinc habilitacions.

El sistema d'ascens de cada nivell dins del Grup 5 dependrà de les Promoció per Antiguitat recollit en l'article 27.b).

- Grup 4

Encarregats de secció de taller (producció, manteniment), caps d'equip o de torn amb més d'un any d'antiguitat en l'exercici d'aquestes funcions a Actren.

Els encarregats de secció / caps d'equip / caps de torn / similars han d'haver exercit necessàriament almenys un any com a cap d'equip dins dels grups 6 o 5 per poder passar al grup 4.

El sistema d'ascens de cada nivell dins del Grup 4 dependrà de les Promoció per Antiguitat recollit en l'article 27.b).

Els ascensos automàtics i els de lliure designació per part de l'empresa no es tenen en compte per a la quota d'ascensos anuals.

b) Ascensos per antiguitat:

Com a norma general, s'ascendeix al nivell salarial següent dins el grup professional en què estigui enquadrada la persona treballadora.

Nombre d'ascensos per any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu:

Cada any ascendeix al nivell salarial següent el 20% del personal que no hagi ascendit durant els dos anys anteriors. Els ascensos del 2024 i 2025 tenen, tots dos, com a data d'efectes retroactius pel que fa al pagament d'endarreriments derivats d'aquests ascensos del 2024 i 2025, l'01/01/2024 i l'01/01/2025, respectivament.

Amb caràcter excepcional, i amb la finalitat de compensar els ascensos que no s'han fet els anys 2022 i 2023, a aquest 20% se li ha de sumar un 15% cada any de vigència d'aquest Conveni.

En cas que un treballador hagi assolit el nivell salarial superior del seu grup professional, es pot obrir un nou nivell salarial dins d'aquest mateix grup professional.

Ascendeixen les persones que no hagin ascendit durant els dos anys anteriors.

c) Qüestions comunes al procés d'ascens per antiguitat:

1. Ascendeixen per antiguitat el total dels ascensos per a aquest col·lectiu, el percentatge indicat a l'article 27.b)

D'aquesta llista de persones amb possibilitat d'ascendir, ascendeixen les persones que faci més temps que no han ascendit de tot el col·lectiu del taller d'Actren Can Tunis (Barcelona).

En cas que diverses persones treballadores reuneixin els requisits per ascendir per antiguitat, s'ascendeix segons les preferències següents:

- Ascendeix la persona que faci més temps que no ha ascendit;
- En cas que dues persones o més faci el mateix temps que no han ascendit, ascendeix qui tingui el salari brut anual fix més baix segons les taules salarials (Grup professional i nivell i ad Personam).
- En cas d'empat fins al punt 2, ascendeix qui tingui més antiguitat en nòmina.

Aquests ascensos per antiguitat sí que es tenen en compte per a la quota mínima del percentatge que s'estableix per a cada any.

2. L'empresa facilita al Comitè d'empresa inicialment la llista de persones que poden ascendir amb la data de l'últim ascens. En cas d'empat, l'empresa ha de facilitar al Comitè d'empresa la informació necessària segons els criteris establerts per a desempats.

Per al càlcul de persones que poden ascendir, s'utilitza l'arrodoniment. En cas que surti un número no natural de persones, es resol de la manera següent:

- Més de 0,50, s'arrodoneix al nombre natural superior ($\geq 0,5$).
- Menys de 0,49 (aquest inclòs), es deixa en el mateix nombre natural ($\leq 0,49$).

Article 28. *Mobilitat Funcional*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 29. *Mobilitat Geogràfica: Trasllats i Permutes*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Secció 5a

Subrogació Manteniment

Article 30. *Subrogació Manteniment*

Cal atènyer-se a allò que estableix la secció V del capítol III del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

CAPÍTOL IV Condicions Econòmiques

Secció 1a

Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 31. *Compensació*

Cal atènyer-se a allò que estableix la secció V del capítol III del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 32. *Garantia Ad Personam*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

1. Complement Exvinculació

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

2. Complement Excap d'Equip

Complement salarial que s'abona quan una persona treballadora deixa d'exercir les funcions de cap d'equip, després d'haver exercit aquestes funcions durant un any consecutiu o tres al·terns, és a dir, que en un període de 3 anys hagi exercit com a cap d'equip almenys 219 dies.

Es calcula sumant les quantitats percebudes en aquest concepte durant els 12 mesos anteriors i dividint-les entre 12. Se li manté aquesta retribució específica fins que, per haver ascendit al grup professional superior, en superi la quantitat.

3. Complement Excategoria Professional

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 33. *Absorció*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Secció 2a

Retribució Mínima

Article 34. *Norma General*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i de l'aportació del treballador al lloc de treball.

Article 35. *Retribució Salarial: anys 2024 i 2025*

Les retribucions per al 2024 i 2025 de les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu es recullen a les taules salarials que s'adjunten a aquest text com a annex I.

Aquestes taules salarials 2024 i 2025, s'obtenen de les dades següents:

a) Any 2024: amb data d'efecte 1 de gener de 2024, tots els conceptes i les percepcions salarials i extrasalarials inclosos a les taules vigents el 31 de desembre de 2023 han tingut un increment aplicat del 3,9%, llevat del plus de cap de setmana i del plus festiu, que han tingut un increment aplicat del 7,9%. A més, el plus festiu especial ha tingut un increment del 5%.

b) Any 2025: amb data d'efecte 1 de gener de 2025, tots els conceptes i les percepcions salarials i extrasalarials inclosos a les taules vigents el 31 de desembre de 2024 tenen un increment equivalent a l'IPC de Catalunya, amb la garantia d'un mínim del 2,5% i un màxim del 3,5%, llevat del plus de cap de setmana i del plus festiu, que té un increment addicional del 2%.

La resta dels plusos establerts en aquest text tenen els increments que es recullen en cada apartat; en cas que no s'hi indiquin, l'increment és el que s'indica en aquest article.

Articles 36. *Retribució Contractes Formatius*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 37. *Garantia Salarial*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 38. *Valor Hora Ordinària*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 39. *Salari Conveni*

Es considera com a salari conveni el que figura per a cadascun dels anys de vigència a la primera columna de l'annex 2, que també serveix de regulador per a les percepcions de diumenges i festius.

Article 40. Regles Generals

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Article 41. Plusos de Treballs Penosos, Tòxics i Peril·losos

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 42. Plus de Treballs Nocturns

Es considera treball nocturn el treball dut a terme entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'ha de satisfer d'acord amb les quantitats que figuren a l'annex 2.

Totes les persones treballadores que treballin durant aquest període han de percebre un complement de nocturnitat, regit per les normes següents:

- Si es treballa durant aquest període nocturn més d'una hora, sense excedir les quatre hores, el complement es percep, exclusivament, per les hores treballades.
- Si se superen les quatre hores treballades durant el període nocturn, es cobra el complement per tota la jornada.

Article 43. Plus de Treballs per Torns

Complement salarial de lloc de treball que s'abona de manera mensual a les persones treballadores que fan torns rotatius de matí, tarda, nit o centrals.

Aquest complement s'abona tenint en compte els criteris següents:

- S'abona un plus per cada dia treballat en el torn no habitual quan es facin dos torns diferents i un d'ells tingui una durada inferior a cinc dies.
- Es cobra un plus per cada dia de treball efectiu del període d'incidències (del dia 16 al dia 15 del mes següent) en els casos següents:
 - Si es fan tres torns o més durant el període d'incidències, sigui quina sigui la durada de cada torn.
 - Si es fan durant el període d'incidències dos torns o més, com a mínim, en cinc dies alterns.
 - Si es fan dos torns durant el període d'incidències i els dos torns tenen una durada mínima de cinc dies.

En cap cas, la realització de jornada d'estiu pel personal d'oficina es pot entendre com a torn de matí.

L'import s'estableix a l'annex 2.

Article 44. Plus de Cap de Setmana, Plus de Festiu Especial i Plus de Festiu

1. Plus de Cap de Setmana

Complement salarial de lloc de treball que s'abona a les persones treballadores dels grups professionals 4, 5, 6 i 7 que vagin a treballar per quadrant els dissabtes o diumenges.

L'import s'estableix a l'annex 2 i fa referència a la realització d'una jornada de treball de 8 hores.

Si el temps de treball és inferior, se'n paga la part proporcional.

L'import per al 2024 i 2025 s'estableix a l'annex 2.

2. Plus de festiu especial 25/12 i 01/01 i 06/01

Les persones treballadores dels grups professionals 4, 5, 6 i 7 perceben els imports corresponents de les taules salarials si treballen algun dels dies següents: 25 de desembre, 1 de gener i 6 de gener.

L'import per al 2024 i 2025 s'estableix a l'annex 2.

3. Plus de festiu

Complement salarial de lloc de treball que s'abona a les persones treballadores dels grups professionals 4, 5, 6 i 7 que vagin a treballar per quadrant algun dels dies festius fixats en el calendari laboral.

L'import s'estableix a l'annex 2 i fa referència a la realització d'una jornada efectiva de treball de 8 hores. En conseqüència, si el temps de treball és inferior, se'n paga la part proporcional.

L'import per al 2024 i 2025 s'estableix a l'annex 2.

4. Si coincideixen durant el mateix dia dos plusos, es meriten i s'abonen tots dos (llevat del plus de festiu i de festiu especial, dels quals s'abona el segon).

Article 45. *Plus de Cap d'Equip*

És cap d'equip la persona treballadora procedent del grup professional que, fent un treball manual, assumeix el control de treball d'un grup d'oficials, especialistes, etcètera, en un nombre no inferior a tres ni superior a dotze.

L'import per al 2024 i 2025 s'estableix a l'annex 2.

Article 46. *Complement Personal d'Antiguitat*

Les persones treballadores perceben un complement personal d'antiguitat per cada cinc anys de serveis a l'empresa.

El nombre màxim de quinquennis és de cinc.

Els augmentos periòdics per anys de servei es comencen a meritjar a partir del mes següent a la finalització de cada quinquenni.

L'import per al 2024 i 2025 s'estableix a l'annex 2.

Article 47. *Plus de Moviments*

L'habilitació d'operador de vehicles de maniobres faculta el titular per fer —dins el límit de l'anomenada zona de maniobres que estableix la normativa ferroviària vigent en matèria de seguretat en la circulació— el desplaçament i maneig de vehicles ferroviaris per les vies corresponents, en operacions associades a les activitats de maniobres en centres de manteniment de material ferroviari.

S'ha d'abonar l'import que estableix l'annex a cada persona treballadora si exerceix aquestes funcions fins a tres dies en període d'incidències, o l'import que estableix l'annex per a cada any de vigència si s'exerceixen durant més de tres dies aquestes funcions durant aquest període.

Article 48. *Plus de Rescat en Via*

El personal que assisteixi un rescat fora del taller percep un plus de 18,52€ al mes, independentment del nombre de rescats efectuats durant aquell mes. És a dir, una persona que faci un rescat o tres rescats en un mateix mes, percep la mateixa quantia de 18,52€. Els 18€ per cada rescat no es meriten.

Es considera un rescat quan és necessària l'actuació dels tècnics perquè es pugui efectuar el servei o la tomada al taller del tren.

Entra en vigor l'1 de gener de 2025.

Article 49. *Gratificacions Extraordinàries de Juny i Nadal*

S'abonen dues gratificacions, que estableix l'annex 2, els dies 30 de juny i el 22 de desembre, o els dies feiners anteriors si són festius.

La meritació de cadascuna d'aquestes gratificacions es prorrateja per semestres naturals de l'any en què s'atorguin i en proporció al temps treballat efectivament.

Article 50. *Hores Extraordinàries*

Les hores extraordinàries han de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda que s'han de complir estrictament les disposicions legals i no superar el nombre de 80 hores a l'any, llevat de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització d'hores extraordinàries porta implícita la notificació prèvia necessària al Comitè d'empresa i als delegats i delegades de personal.

La retribució de les hores extraordinàries té el valor de l'hora ordinària que preveu l'annex 2.

Quan, per motius d'imperiosa necessitat, calgui fer hores extraordinàries, es poden compensar per temps equivalent de descans dins la jornada ordinària dels sis mesos següents, si així ho acorden l'empresa i les persones afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries es faci amb l'acord tant de la Direcció d'empresa com de la totalitat de les persones treballadores. En cas que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària al llarg dels sis mesos següents, les hores extraordinàries no es retribueixen com a tals.

En cas que l'empresa apliqui la flexibilitat, es recomana que en una mateixa secció i per a l'execució de les mateixes funcions, no coincideixi la flexibilitat consistent en la reducció de la jornada diària d'algunes persones treballadores amb la realització d'hores extraordinàries per part d'altres persones treballadores, llevat de supòsits excepcionals degudament justificats.

Article 51. *Primes i Incentius*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 52. *Valor Salarial*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 53. *Ús de Cotxe Particular*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL V Temps de Treball

Secció 1a **Jornada i Calendari**

Article 54. *Jornada*

Per a cadascun dels anys de vigència del conveni, 2024 i 2025, la jornada laboral es fixa en 1.750 hores de treball efectiu, amb 14 hores de lliure disposició. Per tant, utilitzar-les suposa que la jornada individual de treball efectiu passa a ser de 1.736 hores anuals.

La data de gaudi d'aquestes hores s'ha d'acordar entre l'empresa i la persona treballadora sol·licitant, garantida l'activitat ordinària de l'empresa.

En absència d'acord entre les parts, l'empresa ha d'informar, en un termini de 2 dies feiners des de la petició inicial efectuada, de la causa de la denegació del permís.

Després de la denegació, la persona treballadora, amb un nou preavís de 7 dies naturals, ha de comunicar a l'empresa una nova data de gaudi del temps de permís inicialment sol·licitat, que en cap cas pot coincidir amb ponts ni afegir-se al període de vacances col·lectives, ni coincidir amb temps d'aplicació de la flexibilitat.

La jornada completa diària té una durada de 8 hores de treball efectiu.

Els 15 minuts per menjar es consideren com a temps de treball efectiu.

Article 55. *Registre de Jornada*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 56. *Calendari*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Secció 2a

Flexibilitat Estructural

Article 57. *Flexibilitat Estructural*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 58. *Flexibilitat conjuntural*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Secció 3a

Vacances

Article 59. *Vacances*

Les vacances tenen una durada de 22 dies feiners.

Es poden agafar les vacances fins al 15 de gener de l'any següent al de la meritació.

Durant les vacances, s'abonen els conceptes de salari de conveni, prima i complement Actren.

Igualment, en concepte de vacances, s'abona una mitjana dels plusos meritats per cada persona treballadora pels conceptes següents: nocturnitat, moviments, treball per torns, cap d'equip, cap de setmana, festiu i festiu especial.

Aquesta mitjana s'abona en la nòmina de juny de cada any en curs en un únic pagament i s'anomena Variable mitjana vacances.

Per al càlcul d'aquesta mitjana s'aplica la fórmula següent: s'abona el resultat de dividir totes les quanties abonades per aquests conceptes els 12 mesos de l'any anterior entre 11, i sense tenir en compte els períodes d'IT. Per al 2024, s'abona la mitjana del 2023 en els termes que s'estableixen aquí, i així successivament.

El procediment de fixació de vacances als tallers és el següent:

1. Sempre que, segons quadrant, hi hagi una presència de dos terços de la plantilla que cobreix les necessitats habituals de cada taller segons l'equip de treball (mecànic, elèctric, etc./ torn / departament, etc.) hi ha flexibilitat i es poden concedir o canviar les vacances.

S'arrodoneix sempre al nombre enter superior en cas que en calcular el terç resultin decimals.

2. El primer període de petició (75% de les vacances) s'estén fins al 31 de març (les vacances es poden sol·licitar fins al 20 de desembre).

El segon període de petició s'estén fins al 30 de setembre i, per poder gaudir de les vacances, a partir del 20 de desembre.

L'ordre de presentació no importa, no dona cap mena de preferència.

L'empresa ha de respondre abans del 15 d'abril les sol·licituds presentades fins al 31 de març.

L'empresa ha de respondre abans del 15 d'octubre les sol·licituds de vacances per al període entre el 20 de desembre i el 15 de gener de l'any següent.

En cas de conflicte, té preferència qui faci les vacances de l'any natural sobre qui vulgui fer-les l'any següent.

3. En cas que diverses persones treballadores sol·licitin les mateixes dades, s'aplica el següent:

Cada dos anys es fa un sorteig de lletra de l'alfabet. La lletra que surti determina la lletra inicial del cognom que té prioritat en aquests casos.

El primer any tenen preferència els cognoms des de la lletra en ordre ascendent i el segon any, els de la mateixa lletra en ordre descendent.

En cas que dues persones tinguin el mateix cognom, preval el segon i, si també coincideixen, el nom.

4. Llevat d'aquests casos, s'ha de donar una setmana de preavís, com a regla general.

5. Si hi ha conflictes per poder gaudir de les vacances durant l'última setmana de desembre i la primera de gener, una mateixa persona treballadora només pot triar-ne una de les dues.

6. S'han de respectar en quadrant els descansos immediatament anteriors i posteriors al període de vacances concedits a la persona treballadora, sempre que li corresponguin.

Les persones treballadores que, en la data determinada per gaudir de les vacances, no hagin completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa, tenen un nombre de dies proporcionals al temps de serveis prestats.

En virtut de l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors, quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, la persona té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del permís, que li correspongui per aplicació d'aquest precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, per contingències diferents de les indicades al paràgraf anterior, que impossibiliti a la persona treballadora gaudir de les vacances, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, la persona treballadora pot fer les vacances un cop hagi finalitzat l'incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'han originat.

Secció 4a

Adaptació de la Jornada per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

Article 60. Adaptació de la Jornada per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 61. *Dret de les Persones Treballadores a la Intimitat en Relació amb l'Entorn Digital i la Desconnexió*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL VI Permisos i Excedències

Article 62. *Permisos Especials Retribuïts*

Són aplicables els permisos i les llicències retribuïdes que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment, així com els permisos i les llicències següents:

a) Assistència a la consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, també pediàtrica.

Durant el temps que sigui necessari.

Aquest permís és aplicable tant per a la persona treballadora com per acompanyar els fills o filles fins als 18 anys, o per acompanyar els ascendents de primer grau de més de 65 anys.

Per a fills o filles amb discapacitat mínima del 33%: sense límit d'edat.

Forma part del permís retribuït per a consultes mèdiques a especialistes de la Seguretat Social, a més del temps per a les proves diagnòstiques, el temps prescrit per minimitzar els efectes de les proves mèdiques següents: endoscòpies, colonoscòpies i exploració del fons d'ull.

b) Assistència a la consulta mèdica d'especialistes d'assegurances mèdiques privades (també pediàtrica):

Aquest permís és aplicable per acompanyar els fills o filles de fins a 18 anys (llevat de fills o filles amb discapacitat mínima del 33%, en què no hi ha límit d'edat) de la persona treballadora i computa dins les 16 hores que estableix l'article 63 del Conveni provincial de la indústria siderometal·lúrgica de Barcelona (Visita al metge).

c) Assistència a la consulta de dentista (assegurança mèdica privada):

Durant el temps que sigui necessari.

Aquest permís és aplicable al treballador o a la treballadora.

Els permisos retribuïts per defunció, malaltia greu, hospitalització de familiar fins a segon grau de consanguinitat o parentesc s'inicia el primer dia feiner següent al fet causant, si aquest fet es produeix en un dia de descans o festiu.

d) Durant el temps indispensable per intervenció quirúrgica sense repòs domiciliari de parents de fins al primer grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, fills i filles i progenitors).

e) Acompanyament del cònjuge i dels parents de primer grau subjectes a tractament oncològic o diàlisi, incloses les proves derivades d'aquests processos: 28 hores anuals per cada persona treballadora.

Article 63. *Acumulació d'Hores per a l'Atenció del Lactant*

En el desplegament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix, sempre que hi hagi un preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores per a l'atenció del lactant fins a un màxim del 100% de les hores que puguin correspondre, les quals s'han de gaudir durant jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement d'un fill o una filla; aquest dret és extensible als dos progenitors i és equivalent a 15 dies feiners.

Article 64. *Permís del Progenitor Diferent de la Mare Biològica*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 65. *Excedències*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 66. *Llicències i Permís per a Assumptes Propis*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 67. *Baixes per Malaltia*

L'empresa ha de complementar la prestació per incapacitat temporal de la Seguretat Social per contingència o malaltia comuna fins al 100% de la base reguladora del mes anterior al fet causant des del primer dia de la baixa, en els termes següents:

Per al 2025, i durant el període d'ultraactivitat d'aquest Conveni, es complementen les tres primeres baixes per contingència o malaltia comuna.

Article 68. *Visites al Metge*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

Es tenen en compte les millores pactades en aquest Conveni a l'article 62.

Article 69. *Accidents de Treball*

L'empresa ha de complementar la prestació per Incapacitat Temporal de la Seguretat Social per accident laboral fins al 100% de la base reguladora del mes anterior al fet causant des del primer dia de la baixa.

CAPÍTOL VII

Article 70. *Comissió per a la Prevenció de Riscos Laborals*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 71. *Roba de Treball i Calçat, en Casos Especials*

En aquesta matèria, cal atenir-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, afegint-hi els termes següents:

L'empresa ha de proveir totes les persones treballadores de roba de treball adequada.

També ha de proveir de roba i calçat impermeable el personal que hagi de fer tasques contínues a la intempèrie, en règim de pluges freqüents, i també el personal que hagi d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos.

En els treballs que requereixin contacte amb àcids, s'ha de proveir el personal de roba adequada. Aquestes peces i calçat només poden ser usats per a i durant l'execució de les tasques que s'indiquen.

Sempre que les necessitats organitzatives i productives relacionades amb la càrrega de treball i les tasques necessàries per complir amb les obligacions contractuals de l'empresa amb els clients ho permetin, i sempre que no suposi un increment d'hores extraordinàries, la direcció de taller/projecte corresponent, en finalitzar la jornada, ha de concedir un temps per fer-se la toaleta i canviar-se de roba, durant la jornada laboral, al personal que, segons les funcions i per ordre de l'empresa, estigui obligat a fer servir roba de treball corporativa.

Article 72. *Atur per Risc Greu i Imminent d'Accident*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 73. *Coordinació d'Activitats Empresarials*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 74. *Investigació d'Accidents de Treball*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL VIII **Sortides, Viatges i Dietes**

Article 75. Despeses de Viatge, Estada i Manutenció

1. S'han d'abonar dietes per compensar les despeses ocasionades per desplaçaments fora de la província on estigui situat el centre de treball habitual de la persona treballadora.

- Si la persona treballadora pernocta, té dret a una dieta completa.
- Si per raons productives, tècniques o organitzatives, el desplaçament comença abans de les 07.00h i acaba després de les 23.00h, s'ha d'abonar la dieta completa, encara que no hi hagi pernoctació.
- Si el viatge és d'anada i tornada durant el dia, i no hi ha pernoctació, es paga l'import corresponent depenent de si la persona ha esmorzat, dinat o sopat, tenint en compte els rangs horaris següents:

○ 07.00 -13.00h	Esmorzar
○ 13.00 – 20.30h	Dinar
○ 20.30h en endavant	Sopar

En qualsevol cas, la persona treballadora no percep cap ajuda per menjar els dies que cobri dieta.

Els imports corresponents per als anys 2024 i 2025 s'estableixen a l'annex 2.

2. Per a desplaçaments superiors a 3 mesos s'apliquen els termes següents:

- Primers 7 dies naturals: es cobra el 100% dels imports que estableix l'apartat 1).
- Del dia 8 al dia 60: es cobra el 80% dels imports que estableix l'apartat 1).
- Del dia 61 al dia 180: es cobra el 70% dels imports que estableix l'apartat 1).
- A partir del dia 181: es cobra el 67% dels imports que estableix l'apartat 1).

Si, per circumstàncies especials, les despeses ocasionades per manutenció en el desplaçament sobrepassen els imports establerts, l'excedent l'ha d'abonar l'empresa, després que la persona treballadora n'hagi informat l'empresa, n'hagi obtingut l'autorització i hagi justificat les circumstàncies en qüestió.

3. Plus de Quilometratge

S'aplica la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, que figura a l'annex 3 d'aquest Conveni.

L'import del quilòmetre figura a l'annex 2, es va acumulant i es té en compte l'actualització fins que, amb les pujades successives, s'assoleixi la pujada en unitat de cèntim.

4. Ajuda per Menjar

Les persones treballadores que facin jornada partida, amb almenys una hora de descans, o almenys 45 minuts als centres en què s'hagi acordat aquest temps, per dinar o sopar, han de rebre una ajuda per menjar que consisteix en una Targeta Menjar, sense límit diari de despesa, llevat que la persona treballadora no tingui saldo, que es pot gastar qualsevol dia i en qualsevol horari.

Aquesta ajuda per menjar és bescanviable per un xec de jardí d'infants o per un xec de transport, a sol·licitud de la persona treballadora.

També tenen dret a Xec Menjar les persones treballadores que, per raons organitzatives i productives, amb la petició del seu superior, hagin de prolongar la jornada una hora o més respecte de la jornada habitual.

Tenen dret a Xec Menjar les persones que treballin a jornada partida, bé sigui de manera presencial o en format teletreball.

Tenen dret a Xec Menjar les persones que facin formacions en jornada partida, quan la jornada partida no sigui la jornada habitual d'aquesta persona, i també les que facin rescats dins la província i, per tant, no tinguin dret a dieta, si el temps s'allarga una hora o més respecte de la jornada laboral habitual a causa de la necessitat de prestar servei en el rescat.

El personal d'oficines no té dret a Xec Menjar els divendres ni els dies de jornada intensiva.

L'import està vinculat a allò que estableix el Conveni col·lectiu d'Actren Madrid vigent en cada moment.

CAPÍTOL IX Prestació per Invalidesa o Mort

Article 76. *Prestació per Invalidesa o Mort*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL X Drets Sindicals

Article 77. *Drets Sindicals de les Persones Treballadores*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL XI Bilingüisme

Article 78. *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos a les empreses s'han de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XII Règim Disciplinari

Article 79. *Norma General*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Cal tenir en compte, amb especial menció, la falta molt greu següent:

L'assetjament per identitat/expressió de gènere, orientació o característiques sexuals, definit com a qualsevol acció o omissió per part de qualsevol persona que atempti contra la dignitat d'una altra o altres treballadores o treballadors pel que fa a la identitat de sexe o l'expressió de gènere, i que engloba les ofenses verbals i les físiques.

CAPÍTOL XIII Dret Supletori

Article 80. *Prelació de Normes i Dret Supletori*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 81. *Tribunal Laboral de Catalunya*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

CAPÍTOL XIV Política d'Igualtat

Article 82. *Actuacions en Matèria d'Igualtat*

1. Les organitzacions signants d'aquest Conveni entenen que cal establir criteris d'actuació per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació sigui real i efectiu, tal com estableix la Llei 3/2007, del 22 de març.

2. És aplicable l'actual Pla d'Igualtat (II Pla d'Igualtat d'Actren, SA), registrat amb data del 8 de gener de 2024 i vigent durant quatre anys, segons estableix de manera expressa l'apartat 2 del Pla.

3. S'ha de respectar el principi de diversitat a la feina amb caràcter general, i no s'admeten discriminacions per raons d'identitat sexual ni d'expressió de gènere, orientació sexual ni característiques sexuals.

El principi de diversitat a la feina és un objectiu que justifica la implementació d'accions i polítiques en els àmbits següents:

- a) Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- b) Accés al treball.
- c) Classificació professional i ascens professional.
- d) Formació, sensibilització i llenguatge.
- e) Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.
- f) Permisos i beneficis socials.
- g) Règim disciplinari.

De conformitat amb el Reial decret 1026/2024, del 10 d'octubre, l'empresa es compromet a dur a terme una sèrie d'accions per garantir de manera efectiva un marc normatiu per promoure la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Article 84. *Víctimes de Violència de Gènere*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 85. *Formació*

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

Article 86. *Inserció de Persones amb Diversitat Funcional*

Per tal d'afavorir la contractació de persones amb diversitat funcional, l'empresa coneix l'obligació que té, com a empresa de més de 50 persones treballadores, que almenys el 2% de la plantilla siguin persones amb diversitat funcional. Excepcionalment, quan, per raons productives, organitzatives o econòmiques, hi hagi una dificultat especial per incorporar a la plantilla persones amb diversitat funcional, aquestes persones poden utilitzar les mesures alternatives establertes a les quals fa referència el Pacte complementari 3r del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment, el qual s'aplicarà supletòriament.

Article 87. *Prevenió de Situacions d'Assetjament i Protocol d'Actuació a l'Entorn Laboral*

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

Independentment de les accions legals que s'hi puguin interposar davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual, o de qualsevol altra mena d'assetjament comparable, adreçada a una persona de la Direcció de l'empresa.

S'aplica el Procediment d'actuació en cas de denúncia per assetjament, recollit al punt 6 del II Pla d'igualtat d'Actren, SA.

Disposicions Addicionals:

Disposició Addicional Primera

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

- Pactes Complementaris

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

- Annex 0 Descripció de les funcions dels grups professionals

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

- Règim Disciplinari

En aquestes qüestions, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment.

- Activitats econòmiques de la indústria i els serveis del metall (CNAES)

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX I
TAULES SALARIALS 2024

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Brut Anual Primer Any empresa	Salari de Conveni	Prima	Complemento Actren	Antiguitat	Prolongació Jornada		Hores Extres Sense Descans Compensatori	
								Laborables	Festiu	Laborables	Festius
G 1 - n5	Titulat Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	46.627,12	2.406,93	272,83	26,46	41,81				
G 1 - n4	Titulat Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	43.682,45	2.406,93	237,87	19,54	41,81				
G 1 - n3	Titulat Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	41.069,47	2.406,93	219,88	12,97	41,81				
G 1 - n2	Titulat Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	38.572,38	2.406,93	202,65	6,69	41,81				
G 1 - n1	Titulat Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	36.274,08	2.406,93	142,20	2,39	41,81				
G 2.1 - n5	Titulat Tècnic Progr 4	Grupo 2 - n5	43.850,18	2.255,51	257,34	25,16	40,28				
G 2.1 - n4	Titulat Tècnic Progr. 3	Grupo 2 - n4	41.078,49	2.255,51	224,30	18,66	40,28				
G 2.1 - n3	Titulat Tècnic Progr. 2	Grupo 2 - n3	38.575,30	2.255,51	207,06	12,37	40,28				
G 2.1 - n2	Titulat Tècnic Progr. 1	Grupo 2 - n2	36.291,32	2.255,51	191,32	6,63	40,28				
G 2.1 - n1	Titulat Tècnic Entrada	Grupo 2 - n1	34.122,38	2.255,51	135,44	2,52	40,28				
G 5.1 - n8	Encarregat Progr. 3	Grupo 4 - n4	37.007,08	1.999,18	220,12	17,47	31,57	7,68	12,49	26,89	31,70
G 5.1 - n6	Encarregat Progr. 2	Grupo 4 - n3	35.434,86	1.999,18	195,63	13,97	31,57	7,14	11,60	24,99	29,45
G 5.1 - n4	Encarregat Progr. 1	Grupo 4 - n2	34.019,84	1.999,18	185,89	10,41	31,57	6,78	11,02	23,74	27,98
G 5.1 - n2	Encarregat Entrada	Grupo 4 - n1	32.712,45	1.999,18	176,89	7,13	31,57	6,46	10,49	22,59	26,63
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Adm.	Grupo 5 - n5	33.557,63	1.926,24	196,58	11,59	30,96	6,68	10,85	23,37	27,54
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	33.135,89	1.926,24	194,13	10,52	30,96	6,78	11,01	23,73	27,97
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	32.605,61	1.926,24	190,38	9,19	30,96	6,65	10,79	23,25	27,40
G 5.3 - n2 i 4.2 - n3	Oficial 2ª A i Oficial 2ª Adm.	Grupo 5 - n2	31.939,20	1.926,24	186,13	7,50	30,96	6,48	10,53	22,67	26,72
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	31.663,81	1.926,24	178,64	6,99	30,96	6,24	10,14	21,85	25,74

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Brut Anual Primer Any empresa	Salari de Conveni	Prima	Complemento Actren	Antiguitat	Prolongació Jornada		Hores Extres Sense Descans Compensatori	
								Laborables	Festiu	Laborables	Festius
G 6.2 - n7	Magatzemer Progr. 6	Grupo 6 - n7	32.385,44	1.869,17	190,38	10,77	30,19	6,65	10,79	23,25	27,40
G 6.2 - n6	Magatzemer Progr. 5	Grupo 6 - n6	31.726,81	1.869,17	186,13	9,11	30,19	6,48	10,53	22,67	26,72
G 6.2 - n5	Magatzemer Progr. 4	Grupo 6 - n5	31.447,48	1.869,17	178,64	8,59	30,19	6,24	10,14	21,85	25,74
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	30.902,83	1.869,17	171,89	7,32	30,19	6,00	9,74	20,99	24,75
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (any 2), Magatzemer Prog. 2 (any 2) i Aux. Adm. (any 2)	Grupo 6 - n3	29.666,47	1.869,17	162,90	4,23	30,19	5,68	9,23	19,88	23,43
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (any 1), Magatzemer progr. 2 (any 1) i Aux. adm. (any 1)	Grupo 6 - n2	28.571,83	1.869,17	148,23	1,71	30,19	5,68	9,23	19,88	23,43
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Magatzemer Prog. 1 i Magatzemer Entrada	Grupo 6 - n1	26.986,77	1.869,17	14,87	1,75	30,19	5,20	8,45	18,19	21,44
No hi ha	Peó	Grupo 6 - n0	26.627,96	1.869,17	0,00	1,26	30,19	5,05	8,20	17,67	20,83

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Nocturnitat Hora	Disponibilitat Dia	Cap d'Equip	Turnicitat Dia	Treball Festius Dia	Treball Dissabtes i Diumenges Dia	Plus Festivo Especial	Plus Moviments – fins 3 dies (Mes)
G 1 - n5	Titulat Sup. Progr. 4	G 1 - n5	3,96							
G 1 - n4	Titulat Sup. Progr. 3	G 1 - n4	3,96							
G 1 - n3	Titulat Sup. Progr. 2	G 1 - n3	3,96							
G 1 - n2	Titulat Sup. Progr. 1	G 1 - n2	3,96							
G 1 - n1	Titulat Sup. Entrada	G 1 - n1	3,96							
G 2.1 - n5	Titulat Tècnic Progr 4	G 2.1 - n5	3,96							
G 2.1 - n4	Titulat Tècnic Progr. 3	G 2.1 - n4	3,96							
G 2.1 - n3	Titulat Tècnic Progr. 2	G 2.1 - n3	3,96							
G 2.1 - n2	Titulat Tècnic Progr. 1	G 2.1 - n2	3,96							
G 2.1 - n1	Titulat Tècnic Entrada	G 2.1 - n1	3,96							
G 5.1 - n8	Encarregat Progr. 3	G 5.1 - n8	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n6	Encarregat Progr. 2	G 5.1 - n6	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n4	Encarregat Progr. 1	G 5.1 - n4	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n2	Encarregat Entrada	G 5.1 - n2	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Adm.	G 4.2 - n5	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	G 5.2 - n2	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	G 5.2 - n1	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.3 - n2 i 4.2 - n3	Oficial 2ª A i Oficial 2ª Adm.	G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	G 5.3 - n1	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Nocturnitat Hora	Disponibilitat Dia	Cap d'Equip	Turnicitat Dia	Treball Festius Dia	Treball Dissabtes i Diumenges Dia	Plus Festivo Especial	Plus Moviments – fins 3 dies(Mes)
G 6.2 - n7	Magatzemer Progr. 6	Grupo 6 - n7	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 6.2 - n6	Magatzemer Progr. 5	Grupo 6 - n6	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 6.2 - n5	Magatzemer Progr. 4	Grupo 6 - n5	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (any 2), Magatzemer Progr. 2 (any 2) i Aux. Adm. (any 2)	Grupo 6 - n3	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (any 1), Magatzemer progr. 2 (any 1) i Aux. adm. (any 1)	Grupo 6 - n2	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Magatzemer Progr. 1 i Magatzemer Entrada	Grupo 6 - n1	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
No hi ha	Peó	Grupo 6 - n0	3,30	22,01		3,34	65,23	33,71	121,55	12,34

DIETES I LOCOMOCIÓ

Concepte	Import	Explicació
Dieta amb pernocta*	58,35	Import diari amb pernocta
Esmorzar	2,50	Desplaçament en el dia
Menjar	19,48	Desplaçament en el dia
Sopar	13,73	Desplaçament en el dia
Quilometratge	0,34	Desplaçament con vehicle propi
Dieta internacional operaris	70,94	Import diari con pernocta
Dieta internacional titulats	81,58	Import diari con pernocta
Xec Gurmet Gourmet	Segons Pacte Madrid	Personal Jornada Partida

TAULES SALARIALS 2025

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Brut Anual Primer Any empresa	Salari de Conveni	Prima	Complemento Actren	Antiguitat	Prolongació Jornada		Hores Extres Sense Descans Compensatori	
								Laborables	Festius	Laborables	Festius
G 1 - n5	Titulat Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	47.979,31	2.476,73	280,75	27,22	43,02				
G 1 - n4	Titulat Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	44.949,24	2.476,73	244,77	20,10	43,02				
G 1 - n3	Titulat Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	42.260,48	2.476,73	226,26	13,35	43,02				
G 1 - n2	Titulat Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	39.690,98	2.476,73	208,52	6,89	43,02				
G 1 - n1	Titulat Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	37.326,03	2.476,73	146,33	2,45	43,02				
G 2.1 - n5	Titulat Tècnic Progr 4	Grupo 2 - n5	45.121,83	2.320,92	264,80	25,89	41,45				
G 2.1 - n4	Titulat Tècnic Progr. 3	Grupo 2 - n4	42.269,76	2.320,92	230,80	19,20	41,45				
G 2.1 - n3	Titulat Tècnic Progr. 2	Grupo 2 - n3	39.693,98	2.320,92	213,07	12,72	41,45				
G 2.1 - n2	Titulat Tècnic Progr. 1	Grupo 2 - n2	37.343,77	2.320,92	196,87	6,82	41,45				
G 2.1 - n1	Titulat Tècnic Entrada	Grupo 2 - n1	35.111,93	2.320,92	139,37	2,59	41,45				
G 5.1 - n8	Encarregat Progr. 3	Grupo 4 - n4	38.080,29	2.057,16	226,50	17,98	32,49	7,91	12,85	27,67	32,62
G 5.1 - n6	Encarregat Progr. 2	Grupo 4 - n3	36.462,47	2.057,16	201,30	14,37	32,49	7,35	11,94	25,71	30,30
G 5.1 - n4	Encarregat Progr. 1	Grupo 4 - n2	35.006,41	2.057,16	191,28	10,71	32,49	6,98	11,34	24,43	28,79
G 5.1 - n2	Encarregat Entrada	Grupo 4 - n1	33.661,11	2.057,16	182,02	7,33	32,49	6,64	10,79	23,25	27,40
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Adm.	Grupo 5 - n5	34.530,81	1.982,10	202,28	11,93	31,86	6,87	11,16	24,05	28,34
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	34.096,83	1.982,10	199,76	10,82	31,86	6,98	11,33	24,42	28,78
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	33.551,18	1.982,10	195,90	9,45	31,86	6,84	11,11	23,92	28,20
G 5.3 - n2 i 4.2 - n3	Oficial 2ª A i Oficial 2ª Adm.	Grupo 5 - n2	32.865,43	1.982,10	191,53	7,72	31,86	6,66	10,83	23,33	27,50
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	32.582,06	1.982,10	183,82	7,20	31,86	6,42	10,44	22,48	26,49

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Brut Anual Primer Any empresa	Salari de Conveni	Prima	Complemento Actren	Antiguitat	Prolongació Jornada		Hores Extres Sense Descans Compensatori	
								Laborables	Festius	Laborables	Festius
G 6.2 - n7	Magatzemer Progr. 6	Grupo 6 - n7	33.324,62	1.923,38	195,90	11,09	31,07	6,84	11,11	23,92	28,20
G 6.2 - n6	Magatzemer Progr. 5	Grupo 6 - n6	32.646,89	1.923,38	191,53	9,37	31,07	6,66	10,83	23,33	27,50
G 6.2 - n5	Magatzemer Progr. 4	Grupo 6 - n5	32.359,45	1.923,38	183,82	8,84	31,07	6,42	10,44	22,48	26,49
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	31.799,01	1.923,38	176,88	7,53	31,07	6,17	10,03	21,60	25,46
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (any 2), Magatzemer Progr. 2 (any 2) i Aux. Adm. (any 2)	Grupo 6 - n3	30.526,79	1.923,38	167,62	4,35	31,07	5,85	9,50	20,46	24,11
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (any 1), Magatzemer progr. 2 (any 1) i Aux. adm. (any 1)	Grupo 6 - n2	29.400,42	1.923,38	152,53	1,76	31,07	5,85	9,50	20,46	24,11
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Magatzemer Progr. 1 i Magatzemer Entrada	Grupo 6 - n1	27.769,39	1.923,38	15,31	1,80	31,07	5,35	8,69	18,72	22,06
No hi ha	Peó	Grupo 6 - n0	27.400,17	1.923,38	0,00	1,30	31,07	5,20	8,44	18,18	21,43

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Nocturnitat Hora	Disponibilitat Dia	Cap d'Equip	Turnicitat Dia	Treball Festius Dia	Treball Dissabtes i Diumenges Dia	Plus Festivo Especial	Plus Moviments – fins 3 dies (Mes)	Plus Moviments – fins 4 dies (Mes)
G 1 - n5	Titulat Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	4,07								
G 1 - n4	Titulat Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	4,07								
G 1 - n3	Titulat Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	4,07								
G 1 - n2	Titulat Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	4,07								
G 1 - n1	Titulat Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	4,07								
G 2.1 - n5	Titulat Tècnic Progr 4	Grupo 2 - n5	4,07								
G 2.1 - n4	Titulat Tècnic Progr. 3	Grupo 2 - n4	4,07								
G 2.1 - n3	Titulat Tècnic Progr. 2	Grupo 2 - n3	4,07								
G 2.1 - n2	Titulat Tècnic Progr. 1	Grupo 2 - n2	4,07								
G 2.1 - n1	Titulat Tècnic Entrada	Grupo 2 - n1	4,07								
G 5.1 - n8	Encarregat Progr. 3	Grupo 4 - n4	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n6	Encarregat Progr. 2	Grupo 4 - n3	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n4	Encarregat Progr. 1	Grupo 4 - n2	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n2	Encarregat Entrada	Grupo 4 - n1	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Adm.	Grupo 5 - n5	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.3 - n2 i 4.2 - n3	Oficial 2ª A i Oficial 2ª Adm.	Grupo 5 - n2	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39

Grup Madrid	Categoria Antiga Barcelona	Grup Professional	Nocturnitat Hora	Disponibilitat Dia	Cap d'Equip	Turnicitat Dia	Treball Festius Dia	Treball Dissabtes i Diumenges Dia	Plus Festivo Especial	Plus Moviments – fins 3 dies (Mes)	Plus Moviments – fins 4 dies (Mes)
G 6.2 - n7	Magatzemer Progr. 6	Grupo 6 - n7	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 6.2 - n6	Magatzemer Progr. 5	Grupo 6 - n6	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 6.2 - n5	Magatzemer Progr. 4	Grupo 6 - n5	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (any 2), Magatzemer Progr. 2 (any 2) i Aux. Adm. (any 2)	Grupo 6 - n3	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (any 1), Magatzemer progr. 2 (any 1) i Aux. adm. (any 1)	Grupo 6 - n2	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Magatzemer Progr. 1 i Magatzemer Entrada	Grupo 6 - n1	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
No hi ha	Peó	Grupo 6 - n0	3,40	22,64		3,44	68,43	35,36	125,07	12,70	25,39

DIETES I LOCOMOCIÓ

Concepte	Import	Explicació
Dieta amb pernocta*	60,04	Import diari amb pernocta
Esmorzar	2,57	Desplaçament en el dia
Menjar	20,04	Desplaçament en el dia
Sopar	14,12	Desplaçament en el dia
Quilometratge	0,35	Desplaçament con vehicle propi
Dieta internacional operaris	72,99	Import diari con pernocta
Dieta internacional titulats	83,95	Import diari con pernocta
Xec Gourmet Gourmet	Segons Pacte Madrid	Personal Jornada Partida

ANNEX II GRUPS PROFESSIONALS

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

ANNEX III QUILOMETRATGE

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

ANNEX IV TREBALLS TÒXICS, PENOSOS I PERILLOsos

En aquesta matèria, cal atènyer-se a allò que estableix el Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona vigent en cada moment

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX V TEMPS PER FER-SE LA TOALETA

Sempre que les necessitats organitzatives i productives relacionades amb la càrrega de treball i les tasques necessàries per complir amb les obligacions contractuals de l'empresa amb els clients ho permetin, i sempre que no suposi un increment d'hores extraordinàries, la direcció de taller/projecte corresponent ha de concedir temps per fer-se la toaleta i canviar-se de roba, durant la jornada de treball, al personal que, segons les funcions i per ordre de l'empresa, estigui obligat a fer servir roba de treball corporativa.

(Continua a la pàgina següent)

Transcripción literal del texto firmado por las partes

I CONVENIO COLECTIVO DE ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA (BARCELONA TALLER DE CAN TUNIS)

CAPÍTULO I

Sección 1ª

Ámbito de aplicación

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Normas Estructurales

Artículo Preliminar 1. *Determinación de las Partes*

Este Convenio colectivo ha sido acordado por los Delegados de Personal (UGT) del centro Can Tunis y por la Dirección de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

CAPÍTULO I

Ámbito y Denuncia

Artículo 1. *Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, SA y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

Para cuestiones no pactadas en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse al Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento (código convenio 08002545011994).

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio colectivo de trabajo afectará al centro de trabajo de los centros y lugares de trabajo de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA en el centro de Can Tunis, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA en (C/ Motores, s/n - Can Tunis).

Sección 2ª

Cláusulas de Garantía

Artículo 4. *Entrada en Vigor y Duración*

El período de aplicación del presente Convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2024, y su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Los permisos y demás cuestiones o beneficios que no sean salariales no tendrán efectos retroactivos (por ejemplo, el disfrute de los permisos).

Artículo 5. *Denuncia y Revisión del Convenio*

A partir del día 31 de diciembre de 2025, 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 un mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procurarán que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección 3ª

Respeto a lo Convenido

Artículo 6. *Respeto a lo Convenido*

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que algunos de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4ª

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Constitución*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 8. *Composición, Domicilio, Competencias, Procedimiento y la Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

1. Composición.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por:

- 2 personas designadas por parte de la Unió Patronal Metal·lúrgica
- 2 personas designadas por el sindicato Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA).

Las diferentes partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores o asesoras, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior a dos por parte (2 por cada Organización Sindical y dos por parte de la Empresa).

2. Domicilio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio indistintamente en cualquiera de las entidades firmantes del presente convenio, no obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

2.1 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

2.2 Las personas trabajadoras y las empresas podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

- Unió Patronal Metal·lúrgica, UPM, Via Laietana, núm. 32, 4ª, Barcelona.
- Federació d'Industria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), Plaza Vázquez Montalban, 6, 2ª Planta (Rambla del Raval 29-35) 08001 Barcelona

3. Competencias

Son competencias específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

3.1. Interpretación del convenio. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.

3.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o afecte a intereses suprapersonales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación de este Convenio de Empresa, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

3.3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.4. Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este Convenio.

3.5. Excepcionalmente y sólo en supuestos especiales, esta comisión podrá ejercer funciones negociadoras con potestad de modificar el texto del convenio durante su vigencia, siempre que se respeten las reglas de legitimación para formar parte de la comisión negociadora a la fecha de modificación del convenio, en conformidad con lo previsto en el artículo 86.1 del ET y la doctrina dimanante de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

3.6. Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.

3.7. Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la comisión paritaria, se someterán de común acuerdo a los trámites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del TLC.

3.8. Intervenir en los procedimientos establecidos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solventar las discrepancias surgidas.

4. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del TLC.

5. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

5.1. Las condiciones económicas de este Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las personas trabajadoras de Actren cuyo centro de trabajo sea el taller de Can Tunis de Barcelona.

5.2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando concurran las causas en las materias establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

5.3. En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.

5.4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

5.5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Sección 1ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 9. *Norma General*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 10. *Facultades de la Dirección*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 2ª

Sistema y Métodos de Trabajo

Artículo 11. *Norma General*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 12. *Momentos*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 13. *Racionalización*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

Artículo 14. *Simplificación*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 15. *Análisis de Rendimientos*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 16. *Normalización de Tareas*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 17. *Plantillas*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 18. *Valoración de Puestos*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 19. *Adaptación a los Puestos de Trabajo*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 20. *Revisión de Tiempos*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 21. *Rendimiento Normal o Mínimo, Habitual y Óptimo*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 3ª

Clasificación Profesional

Artículo 22. *Norma General*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO III

Sección 1ª

Contratación y Empleo

Artículo 23. *Contratación*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 24. *Modalidades*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 2ª

Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Artículo 25. *Trabajo a Distancia / Teletrabajo*

Se atenderá al Acuerdo de Trabajo a Distancia/Teletrabajo recogido en el anexo I.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

– Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

– Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

Sección 3ª

Período de Prueba y Ceses

Artículo 26. *Período de Prueba y Ceses*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 4ª

Movilidad

Artículo 27. *Ascensos*

El sistema de promociones será el siguiente:

a) Promociones automáticas:

1. Un técnico de mantenimiento, o técnico administrativo o de almacén que entre en el nivel Grupo 6-n1 promocionará automáticamente al Grupo 6-n2 cuando lleve un año en la empresa.
2. Cuando lleve dos años en la empresa pasará del Grupo 6-n2 al Grupo 6-n3 con una promoción automática.
3. Cuando lleve cuatro años en la empresa pasará del Grupo 6-n3 al Grupo 6-n4 con una promoción automática.
4. Cuando lleve seis años en la empresa pasará del Grupo 6-n4 al Grupo 5-n1 con una promoción automática.

• Grupo 5

Técnicos y oficiales de Taller, oficiales administrativos, con más de 6 años de antigüedad en Actren y que posean más de 5 habilitaciones.

El sistema de ascenso de cada nivel dentro del Grupo 5 dependerá de las Promociones por Antigüedad recogido en el artículo 27.b).

• Grupo 4

Encargados de sección de taller (producción, mantenimiento), jefes de equipo o de turno con más de un año de antigüedad en el ejercicio de estas funciones en Actren.

Los encargados de sección /jefes de equipo /jefes de turno/ similares, habrá tenido necesariamente que ejercer al menos 1 año como jefe de equipo, dentro de los grupos 6 o 5 para poder pasar al grupo 4.

El sistema de ascenso de cada nivel dentro del grupo 4 dependerá de las Promociones por Antigüedad recogido en el artículo 27.b).

Las promociones automáticas y las de libre designación por la empresa no contarán para el cupo de promociones anuales.

b) Promociones por antigüedad:

Como norma general se promocionará al siguiente nivel salarial dentro del Grupo Profesional en el que esté encuadrada la persona trabajadora.

Número de Promociones por año de vigencia del presente Convenio colectivo:

Cada año promocionará al siguiente nivel salarial el 20% del personal que no haya promocionado en los dos años anteriores. Las promociones del 2024 y 2025 tendrán, ambas, como fecha de efectos retroactivos en cuanto al pago de atrasos derivados de dichas promociones de 2024 y 2025, la del 01/01/2024 y 01/01/2025 respectivamente.

Con carácter excepcional y con la finalidad de compensar las promociones que no se han realizado en los años 2022 y 2023 a ese 20% se le sumará un 15% cada año de vigencia de este Convenio.

En caso de que un trabajador haya alcanzado el nivel salarial superior de su Grupo Profesional, se podrá abrir un nuevo nivel salarial, dentro de ese mismo Grupo Profesional.

Promocionarán las personas que no hayan promocionado en los dos años anteriores.

c) Cuestiones comunes al proceso de promociones por antigüedad:

1. Promocionará por antigüedad el total de las promociones para dicho colectivo, el porcentaje indicado en el artículo 27 b).

De este listado de personas con posibilidad de promocionar lo harán las personas que lleven más tiempo sin promocionar de todo el colectivo de Taller de Actren Can Tunis (Barcelona).

En caso de que varias personas trabajadoras cumplieran los requisitos para promocionar por antigüedad promocionarán según las siguientes preferencias:

- Promocionará el que lleve más tiempo sin promocionar;
- En caso de que lleven el mismo tiempo sin promocionar, promocionará el que tenga menor salario bruto anual fijo según Tablas Salariales (Grupo Profesional y Nivel y Ad Personam).
- En caso de empate hasta el punto 2, promocionará el que tenga mayor antigüedad en nómina.

Estas promociones por antigüedad contarán para el cupo mínimo del porcentaje establecido para cada año.

2. La empresa facilitará al Comité de empresa inicialmente el listado de promocionables con la fecha de última promoción. En caso de empate se facilitará por la empresa al Comité de empresa la información necesaria según los criterios establecidos para desempates.

Para el cálculo de personas promocionales, se utilizará el redondeo. En caso de que salga un número no natural de personas se resolverá de la siguiente manera:

- Más de 0,50 se redondeará al número natural superior. ($\geq 0,5$)
- Menos de 0,49 (este incluido) se deja en el mismo número natural ($\leq 0,49$)

Artículo 28. *Movilidad Funcional*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 29. *Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 5ª

Subrogación Mantenimiento

Artículo 30. *Subrogación Mantenimiento*

Se estará a lo recogido en la Sección V del Capítulo III del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV **Condiciones Económicas**

Sección 1ª

Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 31. *Compensación*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 32. *Garantía Ad Personam*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

1. Complemento Ex Vinculación

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona vigente en cada momento.

2. Complemento Ex Jefe de Equipo

Complemento salarial que se abona cuando una persona trabajadora deja de ejercer las funciones de Jefe de Equipo, habiendo estado desempeñando dichas funciones durante un año consecutivo o tres alternos, esto es, que en un periodo de 3 años haya ejercido como Jefe de Equipo al menos 219 días.

Se calcula sumando las cantidades percibidas en ese concepto durante los 12 meses anteriores y dividiéndolas entre 12. Se le mantendrá esta retribución específica hasta que por su ascenso al Grupo Profesional superior quede aquella cantidad superada.

3. Complemento Ex Categoría Profesional

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 33. *Absorción*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 2ª

Retribución Mínima

Artículo 34. *Norma General*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 35. *Retribución Salarial: Años 2024 y 2025*

Las retribuciones para 2024 y 2025 de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como anexo I.

Dichas tablas salariales 2024 y 2025, se obtienen de lo siguiente:

a) Año 2024: Con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 han tenido un incremento aplicado del 3,9%. Excepto plus fin de semana y plus festivo que han tenido un incremento aplicado del 7,9%. Además, el plus festivo especial ha tenido un incremento del 5 %.

b) Año 2025: Con fecha de efectos de 1 de enero de 2025, todos los conceptos y percepciones salariales y extrasalariales incluidos en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento equivalente al IPC de Cataluña, garantizando un mínimo del 2,5% y un máximo del 3,5 %. Excepto el plus fin de semana y plus festivo que tendrá un incremento adicional del 2%.

El resto de los pluses contemplados en el presente texto tendrá los incrementos que se recogen en cada apartado, y en caso de no indicarse, el incremento será el indicado en el presente artículo.

Artículos 36. *Retribución Contratos Formativos*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 37. *Garantía Salarial*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 38. *Valor Hora Ordinaria*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 39. *Salario Convenio*

Se considerará Salario Convenio el que figura como tal para cada uno de los años de vigencia en la columna primera del Anexo 2, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones de domingos y festivos.

Sección 3ª

Otras Retribuciones. Pluses, Primas e Incentivos

Artículo 40. *Reglas Generales*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 41. *Pluses de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 42. *Plus de Trabajos Nocturnos*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 2.

Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad, el cual se regirá por las normas siguientes:

- Si se trabaja en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Artículo 43. *Plus Turnicidad*

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona de forma mensual a las personas trabajadoras que realizan turnos rotativos de mañana, tarde, noche y/o central.

Se abonará dicho Complemento en atención a los siguientes criterios:

- Se abonará un plus por cada día trabajado en el turno no habitual cuando se realicen dos turnos distintos y uno de ellos tenga una duración inferior a cinco días.
- Se cobrará un plus por todos los días de trabajo efectivo del periodo de incidencias (del día 16 al día 15 del mes siguiente) cuando:
 - Se realicen tres turnos o más en el periodo de incidencias, cualquiera que sea la duración de cada turno.
 - Se realicen en el periodo de incidencias dos turnos o más en, como mínimo, cinco días alternos.
 - Se realicen dos turnos en el periodo de incidencias y ambos turnos tengan una duración mínima de cinco días.

En ningún caso, la realización de jornada de verano por el personal de oficina se entenderá como turno de mañana.

El importe viene establecido en el anexo 2.

Artículo 44. *Plus Fin de Semana, Plus Festivo Especial y Plus de Festivo*

1. Plus Fin de Semana

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5, 6 y 7 que acudan a trabajar por cuadrante en sábado o domingo.

Su importe viene establecido en el anexo 2 y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas. Si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Su importe para 2024 y 2025 viene establecido en el Anexo 2.

2. Plus Festivo Especial 25/12 y 01/01 y 06/01

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5, 6 y 7 percibirán los importes que viene en Tablas Salariales si trabajan alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

Su importe para 2024 y 2025 viene establecido en el Anexo 2.

3. Plus de Festivo

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 4, 5, 6 y 7 que acudan a trabajar por cuadrante alguno de los festivos fijados en el calendario laboral.

Su importe viene establecido en el anexo 2 y se refiere a la realización de una jornada efectiva de trabajo de 8 horas. En consecuencia, si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Su importe para 2024 y 2025 viene establecido en el anexo 2.

4. Si coincidiesen en el mismo día dos pluses, se devengarán y abonarán ambos (excepto el Plus Festivo y Festivo Especial, que se abonará el segundo).

Artículo 45. *Plus de Jefe de Equipo*

Es jefe/a de equipo el trabajador o trabajadora procedente del grupo profesional que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a doce.

Su importe para 2024 y 2025 viene establecido en el anexo 2.

Artículo 46. *Complemento Personal de Antigüedad*

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cinco años de servicios en la empresa.

El número máximo de quinquenios será de cinco.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

Su importe para 2024 y 2025 viene establecido en el anexo 2.

Artículo 47. *Plus de Movimientos*

La habilitación de operador de vehículos de maniobras faculta a su titular para realizar dentro del límite de la denominada zona de maniobras que establece la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación, el desplazamiento y manejo de vehículos ferroviarios por sus vías, en operaciones asociadas a las actividades de maniobras en centros de mantenimiento de material ferroviario.

Se abonará el importe establecido en el anexo a cada persona trabajadora si realiza dichas funciones hasta tres días en periodo de incidencias o el importe establecido en el Anexo para cada año de vigencia si se realizan más de tres días dichas funciones en dicho periodo.

Artículo 48. *Plus de Rescate en Vía*

El personal que asista a un rescate fuera del taller percibirá un plus de 18,52€ al mes, independientemente del número de rescates realizados ese mes. Es decir, una persona que realice un rescate o tres rescates en un mismo mes percibirá la misma cuantía de 18,52€. No se devengan los 18€ por cada rescate.

Se considerará rescate cuando sea necesaria la actuación de los técnicos para que el servicio o el regreso a taller del tren pueda efectuarse.

Su entrada en vigor será desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 49. *Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad*

Se abonarán dos gratificaciones, recogidas en el anexo 2, los días 30 de junio y 22 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.

El devengo de cada una de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 50. *Horas Extraordinarias*

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 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa y a los delegados y delegadas de personal.

La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria previsto en el anexo 2.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas afectadas, con la intención de que la eliminación

de horas extraordinarias sea la principal contribución que tanto, la Dirección de empresa como la totalidad de las personas trabajadoras. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

En el supuesto de que la empresa aplique la flexibilidad, se recomienda que en una misma sección y para la ejecución de las mismas funciones, no coincida la flexibilidad consistente en la reducción de la jornada diaria de algunas personas trabajadoras con la realización de horas extraordinarias por parte de otras personas trabajadoras, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 51. *Primas e Incentivos*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 52. *Valor Salarial*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 53. *Uso de Coche Particular*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO V Tiempo de Trabajo

Sección 1ª

Jornada y Calendario

Artículo 54. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, 2024 y 2025 la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo, con 14 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1736 horas anuales.

La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y la persona trabajadora solicitante, garantizada la actividad ordinaria de la empresa.

En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

Tras la denegación, la persona trabajadora con un nuevo preaviso de 7 días naturales comunicará a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado, que en ningún caso podrá coincidir con puentes o añadirse al periodo de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad.

La jornada completa diaria tendrá una duración de 8 horas de trabajo efectivo.

Los 15 minutos de bocadillo tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 55. *Registro de Jornada*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 56. *Calendario*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 2ª

Flexibilidad Estructural

Artículo 57. *Flexibilidad Estructural*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 58. *Flexibilidad Coyuntural*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 3ª

Vacaciones

Artículo 59. *Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables.

Se podrán disfrutar de las vacaciones hasta el 15 de enero del año siguiente al de su devengo.

Durante las vacaciones se abonarán los conceptos de Salario de Convenio, Prima y Complemento Actren.

Igualmente se abonará en conceto de vacaciones una media de los pluses devengados por cada persona trabajadora por los conceptos: nocturnidad, movimientos, turnicidad, jefe de equipo, fin de semana, festivo y festivo especial.

Dicha media se abonará en la nómina de junio de cada año en curso en un solo pago y se denominará Variable Media Vacaciones.

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente fórmula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por dichos conceptos en los 12 meses del año anterior entre 11, y sin tener en cuenta los periodos de IT. Para 2024 se abonará la media de 2023 en los términos aquí establecidos y así sucesivamente.

El procedimiento de fijación de vacaciones en los Talleres será el siguiente:

1. Siempre que según cuadrante haya una presencia de dos tercios de la plantilla respetando las habituales necesidades de cada taller según equipo de trabajo (mecánico, eléctrico, etc. / turno / Departamento), habrá flexibilidad y se concederán o cambiarán las vacaciones.

Se redondeará siempre al número entero superior caso de dar decimales al calcular el tercio.

2. El primer período de petición (75% de las vacaciones) será hasta el 31 de marzo, se solicitarán las vacaciones hasta el 20 de diciembre

El segundo período de petición será hasta el 30 de septiembre y para disfrutar las vacaciones a partir del 20 de diciembre.

Dará igual el orden de presentación, no da preferencia.

La empresa responderá antes del 15 de abril las solicitudes presentadas hasta el 31 de marzo.

La empresa responderá antes del 15 de octubre de las solicitudes de vacaciones a disfrutar entre el 20 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente.

En caso de conflicto, tendrá derecho quien disfrute las vacaciones del año natural sobre quien quiera disfrutar del año siguiente.

3. En caso de que haya coincidencia en las fechas solicitadas por varias personas trabajadoras se aplicará lo siguiente:

Se realizará cada dos años un sorteo de letra del alfabeto. La letra que salga determinará la letra inicial del apellido que tendrá prioridad en esos casos.

El primer año tendrán preferencia los apellidos desde la letra en orden ascendente y el segundo año la misma letra en orden descendente.

En caso de tener el mismo apellido, se acudiría al segundo apellido, y de coincidir, al nombre.

4. Fuera de esos casos, se deberá dar una semana de preaviso, como regla general.

5. Si hubiera conflictos para disfrutar vacaciones en la última semana de diciembre y la primera de enero la misma persona trabajadora sólo podría disfrutar una de ambas.

6. Se respetarán en cuadrante los descansos inmediatamente anteriores y posteriores al periodo de vacaciones concedidos a la persona trabajadora siempre que estos le correspondan.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores es cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con 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 los artículos 48,4 y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Sección 4ª

Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Artículo 60. Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Sección 5ª

Derecho a Intimidad en Entorno Digital y Desconexión Digital

Artículo 61. Derecho de las Personas Trabajadoras a la Intimidad en Relación con el Entorno Digital y la Desconexión

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI Permisos y Excedencias

Artículo 62. Permisos Especiales Retribuidos

Son de aplicación los permisos y/o licencias retribuidas establecidas en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento, así como los siguientes permisos y/o licencias:

a) Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, incluido pediatra.

Por el tiempo necesario.

Este permiso es aplicable tanto para la persona trabajadora como para acompañar a sus hijos o hijas hasta los 18 años, o para acompañar a sus ascendientes de primer grado de más de 65 años.

Para hijos o hijas con discapacidad mínimo del 33%: sin límite de edad.

Forma parte del permiso retribuido para consultas médicas a especialista de la Seguridad Social, además del tiempo para las pruebas diagnosticadas, el tiempo que se prescriba para minimizar los efectos de las siguientes pruebas médicas: endoscopias, colonoscopias y fondos de ojos.

b) Asistencia a consulta médica de especialistas de seguros médicos privados, incluido pediatra:

Este permiso es aplicable para acompañar a los hijos o hijas de hasta 18 años -a excepción de hijos o hijas con discapacidad mínimo del 33%, en cuyo caso no habrá límite de edad- de la persona trabajadora y computará dentro de las 16 horas establecidas en el artículo 63 del convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona ("Visita al médico").

c) Asistencia a dentista (seguro médico privado):

Por el tiempo necesario.

Este permiso es aplicable para el trabajador o trabajadora.

Los permisos retribuidos, por muerte, enfermedad grave, hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o parentesco se iniciará el primer día laborable siguiente al hecho causante si este se produce en un día de descanso o festivo.

d) Por el tiempo indispensable por intervención quirúrgica sin reposo domiciliario de parientes de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos/as, padres).

e) Acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis, incluyendo las pruebas derivadas de estos procesos: 28 horas anuales por cada persona trabajadora.

Artículo 63. Acumulación de Horas para Cuidado del Lactante

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas para el cuidado del lactante hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija, este derecho es extensible a ambos progenitores, y será equivalente a 15 días laborables.

Artículo 64. Permiso del Progenitor Distinto de la Madre Biológica

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 65. Excedencias

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 66. Licencias y Permiso para Asuntos Propios.

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 67. *Bajas por Enfermedad*

La empresa vendrá obligada a complementar la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por contingencia o enfermedad común hasta el 100% de la Base Reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja, en los siguientes términos:

Para el 2025 y durante el período de ultraactividad de este Convenio se complementarán las tres primeras bajas por contingencia o enfermedad común.

Artículo 68. *Visitas al Médico*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Se tendrán en cuenta las mejoras pactadas en este Convenio en el artículo 62.

Artículo 69. *Accidentes de Trabajo*

La empresa complementará la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por accidente laboral hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO VII

Artículo 70. *Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 71. *Ropas de Trabajo y Calzado, en Casos Especiales*

En esta materia se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona añadiendo los siguientes términos:

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras de ropa de trabajo adecuada.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Siempre que las necesidades organizativas y productivas relacionadas con la carga de trabajo y/o tareas necesarias para cumplir con las obligaciones contractuales de la empresa con sus clientes lo permitan, y no suponga un incremento de horas extraordinarias, se concederá por la jefatura de taller/proyecto correspondiente al finalizar la jornada; el tiempo de aseo y cambio de ropa dentro de la jornada de trabajo, al personal que, en atención a sus funciones y por orden de la empresa, esté obligado a utilizar ropa de trabajo corporativa.

Artículo 72. *Paro por Riesgo Grave e Inminente de Accidente*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 73. *Coordinación de Actividades Empresariales*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 74. *Investigación de Accidentes de Trabajo*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII **Salidas, Viajes y Dietas**

Artículo 75. *Gastos de Viaje, Estancia y Manutención*

1. Se abonarán dietas para compensar los gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la provincia donde esté el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

- Si el trabajador pernocta, tiene derecho a una dieta completa.
- Si por razones productivas, técnica u, organizativas el desplazamiento comenzara antes de las 07.00h y terminara después de las 23.00h, se abonará la dieta completa, aunque no haya pernocta.
- Si el viaje es de ida y vuelta en el día, y no hay pernocta, se le pagará lo correspondiente en función de si ha realizado el desayuno, comida y/o cena, atendiendo a los siguientes rangos horarios:

- 07:00 -13:00h Desayuno
- 13:00 – 20:30 Comida
- 20:30 en adelante Cena

En todo caso, no se percibirá por el trabajador ayuda comida los días que cobre dieta.

Los importes a percibir para el año 2024 y 2025 se establecen en el anexo 2.

2. Para desplazamientos superiores a 3 meses se aplicarán los siguientes términos:

- Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 8º al día 60: Se cobrará el 80% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 61 al día 180: Se cobrará el 70% de los importes establecidos en el apartado 1).
- Del día 181: Se cobrará el 67% de los importes establecidos en el apartado 1).

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por manutención en el desplazamiento sobrepasaran los importes establecidos, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de ésta, autorización y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.

3. Plus de Kilometraje

Se aplicará la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, la cual figura en el Anexo 3 del presente Convenio.

El importe del kilómetro figura en el anexo 2, se irá acumulando y se tendrá en cuenta su actualización hasta que con las sucesivas subidas se alcance la subida en unidad de céntimo.

4. Ayuda para Comida

Aquellas personas trabajadoras que realicen jornada partida, con al menos una hora de descanso, o al menos 45 minutos en los centros donde así se haya acordado, para la comida y/o cena recibirán una Ayuda para Comida consistente en una Tarjeta Comida, sin límite de gasto diario -salvo que no tenga saldo la persona trabajadora- y se puede gastar cualquier día y horario.

Dicha ayuda para comida será canjeable por cheque guardería o cheque transporte a solicitud de la persona trabajadora.

También generarán cheque Comida aquellas personas trabajadoras que por razones organizativas y productivas bajo petición de su superior deban prolongar su jornada una hora o más respecto a su jornada habitual.

Se generará cheque comida cuando se trabaje a jornada partida, sea de forma presencial o en formato teletrabajo.

Se generará cheque comida cuando se realicen formaciones en jornada partida, no siendo la jornada partida la jornada habitual de esa persona trabajadora, así como cuando se realicen rescates dentro de la provincia, y por tanto no se genere dieta, si el tiempo se alargue una hora o más de la jornada laboral debido a la necesidad de prestar servicio en el rescate.

El personal de oficinas no generará el cheque comida los viernes ni los días de jornada intensiva.

El importe estará vinculado a lo establecido en el Convenio colectivo de Actren Madrid vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX

Prestación por Invalidez o Muerte

Artículo 76. *Prestación por Invalidez o Muerte*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO X

Derechos Sindicales

Artículo 77. *Derechos Sindicales de las Personas Trabajadoras*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO XI

Bilingüismo

Artículo 78. *Bilingüismo*

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPÍTULO XII

Régimen Disciplinario

Artículo 79. *Norma General*

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Teniéndose en cuenta con especial mención a la siguiente falta muy grave:

El acoso por identidad/expresión de género, orientación o características sexuales entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadoras o trabajadores en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.

CAPÍTULO XIII

Derecho Supletorio

Artículo 80. *Prelación de Normas y Derecho Supletorio*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 81. *Tribunal Laboral de Catalunya*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

CAPÍTULO XIV Política de Igualdad

Artículo 82. *Actuaciones en Materia de Igualdad*

1. Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

2. Será de aplicación lo recogido en el actual Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad de Actren SA), registrado en fecha 8 de enero de 2024 y vigente por cuatro años, según establece de forma expresa su apartado 2 del Plan.

3. Se respetará el principio de diversidad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de identidad sexual y expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

El principio de diversidad en el trabajo es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- b) Acceso al empleo.
- c) Clasificación y promoción profesionales.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.
- g) Régimen disciplinario.

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 10 de octubre, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de acciones para garantizar de manera efectiva un marco normativo para promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Artículo 84. *Víctimas de Violencia de Género*

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 85. Formación

En esta materia se estará a lo recogido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Artículo 86. Inserción de Personas con Diversidad Funcional

Al objeto de favorecer la contratación de personas con diversidad funcional, la empresa es conocedora de la obligación que tiene como empresa de más de 50 personas trabajadoras de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con diversidad funcional. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla a personas con diversidad funcional, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto y a las cuales se hace referencia en el Pacto Complementario 3º del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona vigente en cada momento, el cual se aplicará supletoriamente.

Artículo 87. *Prevención de Situaciones de Acoso y Protocolo de Actuación en el Entorno Laboral*

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Procedimiento de Actuación en caso de denuncia por acoso recogido en el punto 6 del II Plan de Igualdad de Actren SA.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

- Pactos Complementarios

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

Anexo 0 Descripción de las funciones de los grupos profesionales

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

- Régimen Disciplinario

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

- Actividades económicas de la industria y los servicios del metal (CNAES)

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Bruto Anual Primer Año empresa	Salario de Convenio	Prima	Complemento Actren	Antigüedad	Prolongación Jornada		Horas Extras Sin Descanso Compensatorio	
								Laborables	Festivos	Laborables	Festivos
G 1 - n5	Titulado Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	46.627,12	2.406,93	272,83	26,46	41,81				
G 1 - n4	Titulado Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	43.682,45	2.406,93	237,87	19,54	41,81				
G 1 - n3	Titulado Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	41.069,47	2.406,93	219,88	12,97	41,81				
G 1 - n2	Titulado Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	38.572,38	2.406,93	202,65	6,69	41,81				
G 1 - n1	Titulado Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	36.274,08	2.406,93	142,20	2,39	41,81				
G 2.1 - n5	Titulado Técnico Progr 4	Grupo 2 - n5	43.850,18	2.255,51	257,34	25,16	40,28				
G 2.1 - n4	Titulado Téc. Progr. 3	Grupo 2 - n4	41.078,49	2.255,51	224,30	18,66	40,28				
G 2.1 - n3	Titulado Téc. Progr. 2	Grupo 2 - n3	38.575,30	2.255,51	207,06	12,37	40,28				
G 2.1 - n2	Titulado Téc. Progr. 1	Grupo 2 - n2	36.291,32	2.255,51	191,32	6,63	40,28				
G 2.1 - n1	Titulado Téc. Entrada	Grupo 2 - n1	34.122,38	2.255,51	135,44	2,52	40,28				
G 5.1 - n8	Encargado Progr. 3	Grupo 4 - n4	37.007,08	1.999,18	220,12	17,47	31,57	7,68	12,49	26,89	31,70
G 5.1 - n6	Encargado Progr. 2	Grupo 4 - n3	35.434,86	1.999,18	195,63	13,97	31,57	7,14	11,60	24,99	29,45
G 5.1 - n4	Encargado Progr. 1	Grupo 4 - n2	34.019,84	1.999,18	185,89	10,41	31,57	6,78	11,02	23,74	27,98
G 5.1 - n2	Encargado Entrada	Grupo 4 - n1	32.712,45	1.999,18	176,89	7,13	31,57	6,46	10,49	22,59	26,63
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Admón.	Grupo 5 - n5	33.557,63	1.926,24	196,58	11,59	30,96	6,68	10,85	23,37	27,54
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	33.135,89	1.926,24	194,13	10,52	30,96	6,78	11,01	23,73	27,97
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	32.605,61	1.926,24	190,38	9,19	30,96	6,65	10,79	23,25	27,40
G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	Oficial 2ª A y Oficial 2ª Admón.	Grupo 5 - n2	31.939,20	1.926,24	186,13	7,50	30,96	6,48	10,53	22,67	26,72
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	31.663,81	1.926,24	178,64	6,99	30,96	6,24	10,14	21,85	25,74

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Bruto Anual Primer Año empresa	Salario de Convenio	Prima	Complemento Actren	Antigüedad	Prolongación Jornada		Horas Extras Sin Descanso Compensatorio	
								Laborables	Festivos	Laborables	Festivos
G 6.2 - n7	Almacenero Progr. 6	Grupo 6 - n7	32.385,44	1.869,17	190,38	10,77	30,19	6,65	10,79	23,25	27,40
G 6.2 - n6	Almacenero Progr. 5	Grupo 6 - n6	31.726,81	1.869,17	186,13	9,11	30,19	6,48	10,53	22,67	26,72
G 6.2 - n5	Almacenero Progr. 4	Grupo 6 - n5	31.447,48	1.869,17	178,64	8,59	30,19	6,24	10,14	21,85	25,74
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	30.902,83	1.869,17	171,89	7,32	30,19	6,00	9,74	20,99	24,75
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (año 2), Almacenero Progr. 2 (año 2) y Aux. Admón. (año 2)	Grupo 6 - n3	29.666,47	1.869,17	162,90	4,23	30,19	5,68	9,23	19,88	23,43
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (año 1), Almacenero progr. 2 (año 1) y Aux. admón. (año 1)	Grupo 6 - n2	28.571,83	1.869,17	148,23	1,71	30,19	5,68	9,23	19,88	23,43
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Almacenero Progr. 1 y Auxiliar Entrada	Grupo 6 - n1	26.986,77	1.869,17	14,87	1,75	30,19	5,20	8,45	18,19	21,44
No hay	Peón	Grupo 6 - n0	26.627,96	1.869,17	0,00	1,26	30,19	5,05	8,20	17,67	20,83

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Nocturnidad Hora	Disponibilidad Día	Jefe Equipo	Turnicidad Día	Trabajo Festivos Día	Trabajo Sábados y Domingos Día	Plus Festivo Especial	Plus Movimientos - hasta 3 días (Mes)
G 1 - n5	Titulado Sup. Progr. 4	G 1 - n5	3,96							
G 1 - n4	Titulado Sup. Progr. 3	G 1 - n4	3,96							
G 1 - n3	Titulado Sup. Progr. 2	G 1 - n3	3,96							
G 1 - n2	Titulado Sup. Progr. 1	G 1 - n2	3,96							
G 1 - n1	Titulado Sup. Entrada	G 1 - n1	3,96							
G 2.1 - n5	Titulado Técnico Progr 4	G 2.1 - n5	3,96							
G 2.1 - n4	Titulado Téc. Progr. 3	G 2.1 - n4	3,96							
G 2.1 - n3	Titulado Téc. Progr. 2	G 2.1 - n3	3,96							
G 2.1 - n2	Titulado Téc. Progr. 1	G 2.1 - n2	3,96							
G 2.1 - n1	Titulado Téc. Entrada	G 2.1 - n1	3,96							
G 5.1 - n8	Encargado Progr. 3	G 5.1 - n8	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n6	Encargado Progr. 2	G 5.1 - n6	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n4	Encargado Progr. 1	G 5.1 - n4	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.1 - n2	Encargado Entrada	G 5.1 - n2	3,96	22,01		4,47	81,04	39,83	121,55	12,34
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Admón	G 4.2 - n5	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	G 5.2 - n2	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	G 5.2 - n1	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	Oficial 2ª A y Oficial 2ª Admón	G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	G 5.3 - n1	3,86	22,01	8,77	3,95	81,04	39,83	121,55	12,34

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Nocturnidad Hora	Disponibilidad Día	Jefe Equipo	Turnicidad Día	Trabajo Festivos Día	Trabajo Sábados y Domingos Día	Plus Festivo Especial	Plus Movimientos - hasta 3 días (Mes)
G 6.2 - n7	Almacenero Progr. 6	Grupo 6 - n7	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 6.2 - n6	Almacenero Progr. 5	Grupo 6 - n6	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 6.2 - n5	Almacenero Progr. 4	Grupo 6 - n5	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (año 2), Almacenero Progr. 2 (año 2) y Aux. Admón. (año 2)	Grupo 6 - n3	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (año 1), Almacenero progr. 2 (año 1) y Aux. admón. (año 1)	Grupo 6 - n2	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Almacenero Progr. 1 y Auxiliar Entrada	Grupo 6 - n1	3,40	22,01	8,77	3,45	67,55	34,91	121,55	12,34
No hay	Peón	Grupo 6 - n0	3,30	22,01		3,34	65,23	33,71	121,55	12,34

DIETAS y LOCOMOCIÓN

Concepto	Importe	Explicación
Dieta con pernocta*	58,35	Importe diario con pernocta
Desayuno	2,50	Desplazamiento en el día
Comida	19,48	Desplazamiento en el día
Cena	13,73	Desplazamiento en el día
Kilometraje	0,34	Desplazamiento con vehículo propio
Dieta internacional operarios	70,94	Importe diario con pernocta
Dieta internacional titulados	81,58	Importe diario con pernocta
Cheque Gourmet	Según Pacto Madrid	Personal Jornada Partida

TABLAS SALARIALES 2025

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Bruto Anual Primer Año empresa	Salario de Convenio	Prima	Complemento Actren	Antigüedad	Prolongación Jornada		Horas Extras Sin Descanso Compensatorio	
								Laborables	Festivos	Laborables	Festivos
G 1 - n5	Titulado Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	47.979,31	2.476,73	280,75	27,22	43,02				
G 1 - n4	Titulado Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	44.949,24	2.476,73	244,77	20,10	43,02				
G 1 - n3	Titulado Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	42.260,48	2.476,73	226,26	13,35	43,02				
G 1 - n2	Titulado Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	39.690,98	2.476,73	208,52	6,89	43,02				
G 1 - n1	Titulado Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	37.326,03	2.476,73	146,33	2,45	43,02				
G 2.1 - n5	Titulado Tecnico Progr 4	Grupo 2 - n5	45.121,83	2.320,92	264,80	25,89	41,45				
G 2.1 - n4	Titulado Téc. Progr. 3	Grupo 2 - n4	42.269,76	2.320,92	230,80	19,20	41,45				
G 2.1 - n3	Titulado Téc. Progr. 2	Grupo 2 - n3	39.693,98	2.320,92	213,07	12,72	41,45				
G 2.1 - n2	Titulado Téc. Progr. 1	Grupo 2 - n2	37.343,77	2.320,92	196,87	6,82	41,45				
G 2.1 - n1	Titulado Téc. Entrada	Grupo 2 - n1	35.111,93	2.320,92	139,37	2,59	41,45				
G 5.1 - n8	Encargado Progr. 3	Grupo 4 - n4	38.080,29	2.057,16	226,50	17,98	32,49	7,91	12,85	27,67	32,62
G 5.1 - n6	Encargado Progr. 2	Grupo 4 - n3	36.462,47	2.057,16	201,30	14,37	32,49	7,35	11,94	25,71	30,30
G 5.1 - n4	Encargado Progr. 1	Grupo 4 - n2	35.006,41	2.057,16	191,28	10,71	32,49	6,98	11,34	24,43	28,79
G 5.1 - n2	Encargado Entrada	Grupo 4 - n1	33.661,11	2.057,16	182,02	7,33	32,49	6,64	10,79	23,25	27,40
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Admón	Grupo 5 - n5	34.530,81	1.982,10	202,28	11,93	31,86	6,87	11,16	24,05	28,34
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	34.096,83	1.982,10	199,76	10,82	31,86	6,98	11,33	24,42	28,78
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	33.551,18	1.982,10	195,90	9,45	31,86	6,84	11,11	23,92	28,20
G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	Oficial 2ª A y Oficial 2ª Admón	Grupo 5 - n2	32.865,43	1.982,10	191,53	7,72	31,86	6,66	10,83	23,33	27,50
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	32.582,06	1.982,10	183,82	7,20	31,86	6,42	10,44	22,48	26,49

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Bruto Anual Primer Año empresa	Salario de Convenio	Prima	Complemento Actren	Antigüedad	Prolongación Jornada		Horas Extras Sin Descanso Compensatorio	
								Laborables	Festivos	Laborables	Festivos
G 6.2 - n7	Almacenero Progr. 6	Grupo 6 - n7	33.324,62	1.923,38	195,90	11,09	31,07	6,84	11,11	23,92	28,20
G 6.2 - n6	Almacenero Progr. 5	Grupo 6 - n6	32.646,89	1.923,38	191,53	9,37	31,07	6,66	10,83	23,33	27,50
G 6.2 - n5	Almacenero Progr. 4	Grupo 6 - n5	32.359,45	1.923,38	183,82	8,84	31,07	6,42	10,44	22,48	26,49
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	31.799,01	1.923,38	176,88	7,53	31,07	6,17	10,03	21,60	25,46
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (año 2), Almacenero Progr. 2 (año 2) y Aux. Admon (año 2)	Grupo 6 - n3	30.526,79	1.923,38	167,62	4,35	31,07	5,85	9,50	20,46	24,11
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (año 1), Almacenero progr. 2 (año 1) y Aux. admón (año 1)	Grupo 6 - n2	29.400,42	1.923,38	152,53	1,76	31,07	5,85	9,50	20,46	24,11
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Almacenero Progr. 1 y Auxiliar Entrada	Grupo 6 - n1	27.769,39	1.923,38	15,31	1,80	31,07	5,35	8,69	18,72	22,06
No Hay	Peón	Grupo 6 - n0	27.400,17	1.923,38	0,00	1,30	31,07	5,20	8,44	18,18	21,43

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Nocturnidad Hora	Disponibilidad Día	Jefe Equipo	Turnicidad Día	Trabajo Festivos Día	Trabajo Sábados y Domingos Día	Plus Festivo Especial	Plus Movimientos hasta 3 Días (Mes)	Plus Movimientos a partir de 4 Días (Mes)
G 1 - n5	Titulado Sup. Progr. 4	Grupo 1 - n5	4,07								
G 1 - n4	Titulado Sup. Progr. 3	Grupo 1 - n4	4,07								
G 1 - n3	Titulado Sup. Progr. 2	Grupo 1 - n3	4,07								
G 1 - n2	Titulado Sup. Progr. 1	Grupo 1 - n2	4,07								
G 1 - n1	Titulado Sup. Entrada	Grupo 1 - n1	4,07								
G 2.1 - n5	Titulado Tecnico Progr 4	Grupo 2 - n5	4,07								
G 2.1 - n4	Titulado Téc. Progr. 3	Grupo 2 - n4	4,07								
G 2.1 - n3	Titulado Téc. Progr. 2	Grupo 2 - n3	4,07								
G 2.1 - n2	Titulado Téc. Progr. 1	Grupo 2 - n2	4,07								
G 2.1 - n1	Titulado Téc. Entrada	Grupo 2 - n1	4,07								
G 5.1 - n8	Encargado Progr. 3	Grupo 4 - n4	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n6	Encargado Progr. 2	Grupo 4 - n3	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n4	Encargado Progr. 1	Grupo 4 - n2	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.1 - n2	Encargado Entrada	Grupo 4 - n1	4,07	22,64		4,60	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 4.2 - n5	Oficial 1ª Admón	Grupo 5 - n5	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.2 - n2	Oficial 1ª A	Grupo 5 - n4	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.2 - n1	Oficial 1ª B	Grupo 5 - n3	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.3 - n2 y 4.2 - n3	Oficial 2ª A y Oficial 2ª Admón	Grupo 5 - n2	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39
G 5.3 - n1	Oficial 2ª B	Grupo 5 - n1	3,98	22,64	9,03	4,06	85,01	41,78	125,07	12,70	25,39

Grupo Madrid	Categoría Antigua Barcelona	Grupo Profesional	Nocturnidad Hora	Disponibilidad Día	Jefe Equipo	Turnicidad Día	Trabajo Festivos Día	Trabajo Sábados y Domingos Día	Plus Festivo Especial	Plus Movimientos hasta 3 Días (Mes)	Plus Movimientos a partir de 4 Días (Mes)
G 6.2 - n7	Almacenero Progr. 6	Grupo 6 - n7	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 6.2 - n6	Almacenero Progr. 5	Grupo 6 - n6	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 6.2 - n5	Almacenero Progr. 4	Grupo 6 - n5	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n4	Oficial 3ª A	Grupo 6 - n4	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n3	Oficial 3ª B (año 2), Almacenero Progr. 2 (año 2) y Aux. Admon (año 2)	Grupo 6 - n3	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n2	Oficial 3ª b (año 1), Almacenero progr. 2 (año 1) y Aux. admón (año 1)	Grupo 6 - n2	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
G 7.1 - n1	Oficial 3ª Entrada, Almacenero Progr. 1 y Auxiliar Entrada	Grupo 6 - n1	3,49	22,64	9,03	3,56	70,86	36,62	125,07	12,70	25,39
No Hay	Peón	Grupo 6 - n0	3,40	22,64		3,44	68,43	35,36	125,07	12,70	25,39

DIETAS y LOCOMOCIÓN

Concepto	Importe	Explicación
Dieta con pernocta*	60,04	Importe diario con pernocta
Desayuno	2,57	Desplazamiento en el día
Comida	20,04	Desplazamiento en el día
Cena	14,12	Desplazamiento en el día
Kilometraje	0,35	Desplazamiento con vehículo propio
Dieta internacional operarios	72,99	Importe diario con pernocta
Dieta internacional titulados	83,95	Importe diario con pernocta
Cheque Gourmet	Según Pacto Madrid	Personal Jornada Partida

ANEXO II GRUPO PROFESIONALES

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

ANEXO III KILOMETRAJE

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

ANEXO IV TRABAJOS TÓXICOS PENOSOS Y PELIGROSOS

En estas cuestiones, se atenderá lo establecido en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona vigente en cada momento.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO V TIEMPO DE ASEO

Siempre que las necesidades organizativas y productivas relacionadas con la carga de trabajo y/o tareas necesarias para cumplir con las obligaciones contractuales de la empresa con sus clientes lo permitan, y no suponga un incremento de horas extraordinarias, se concederá por la jefatura de taller/proyecto correspondiente, tiempo de aseo y cambio de ropa dentro de la jornada de trabajo, al personal que, en atención a sus funciones y por orden de la empresa, esté obligado a utilizar ropa de trabajo corporativa.

Barcelona, 14 de gener de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada