



RESOLUCIÓ de 2 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tecco Automotive SA amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08100042012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tecco Automotive SA subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 22 de setembre 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, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i 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 Tecco Automotive SA amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08100042012012), 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.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA TECCO AUTOMOTIVE SA, PER ALS ANYS 2025-2028

Article Preliminar. *Determinació de les Parts Signatàries*

Són parts signatàries del present Conveni col·lectiu de l'empresa Tecco Automotive SA, d'una banda, els representants de l'empresa, i d'altra banda, els dels seus treballadors. Ambdues representacions es reconeixen mútuament legitimació i representativitat per a la negociació del present conveni col·lectiu i per subscriure'l en els termes que consten.

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Secció 1a Àmbit d'Aplicació

Article 1. *Àmbit Personal*

El present Conveni és d'aplicació a les persones treballadores que prestin els seus serveis a l'empresa Tecco Automotive SA, empresa del sector del metall.

Queden excloses de l'àmbit personal d'aplicació d'aquest conveni les persones compreses en l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 2. *Àmbit Territorial*

El Conveni afecta el centre de treball de l'empresa situat a Av. Hostal Nou, 26-30, Polígon Industrial Sant Pere Molanta (08799), Olèrdola.

Secció 2a Vigència

Article 3. *Entrada En Vigor i Durada*

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2025 i la seva durada, que serà de 4 anys, finalitzarà el 31 de desembre de 2028.

Article 4. *Denúncia i Revisió*

1. La denúncia del present Conveni per qualsevol dels subjectes legítimats, proposant la seva iniciació, revisió o pròrroga, haurà de comunicar-se a l'altra part amb l'antelació mínima d'1 mes respecte de la data de finalització de la vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. L'escrit de denúncia s'ajustarà a la normativa legal vigent en cada moment, i una còpia d'aquest serà remesa a l'Autoritat Laboral.

2. Les negociacions per a la revisió del nou Conveni s'hauran d'iniciar en el termini d'1 mes a partir de la recepció de la comunicació en la qual la part denunciante del Conveni acompanyarà un projecte raonat sobre els motius de la denúncia i els punts a deliberar.

3. Les negociacions per a la revisió del nou Conveni s'hauran d'iniciar en el termini de 15 dies com a màxim a partir de la constitució de la comissió negociadora.

Les parts procuraran que les negociacions es desenvolupin amb la continuïtat necessària a fi de permetre l'examen i la solució específica dels problemes plantejats, no podent tenir una durada superior a 14 mesos aquestes negociacions.

4. Si un cop transcorregut el termini màxim de negociació del nou conveni les parts no assolissin un acord, aquestes se sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

5. Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni s'insti la seva rescissió, es mantindrà el règim establert en el present fins que les parts afectades es regeixin per un nou Conveni, amb independència de les facultats reservades a l'autoritat laboral per la Llei.

Secció 3a **Compensació i Absorció**

Article 5. *Compensació*

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni, valorades en el seu conjunt, són compensables conforme a les disposicions legals vigents.

Article 6. *Absorció*

Les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o alguns dels conceptes pactats només tindran eficàcia si, globalment considerats i sumats als vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores pactades, efectuant-se la comparació en forma global i anual.

Article 7. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Secció 4a **Comissió Paritària**

Article 8. *Comissió Paritària*

Es crea la Comissió Paritària del conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

- Composició:

1. La Comissió Paritària es compondrà de 6 membres, amb igual representació d'empresa i persones treballadores i dels assessors respectius.

2. La presidència serà ocupada per la persona que designin els seus components per majoria, la qual designarà al seu torn lliurement la persona que assumirà les funcions de la secretaria.

3. Els vocals de l'empresa i de la representació social seran elegits per les respectives parts.

4. Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cadascuna de les representacions.

5. La Comissió Paritària podrà a més utilitzar els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes les matèries que siguin de la seva competència.

- Adreça:

El domicili de la Comissió Paritària serà el domicili de l'empresa, a Av. Hostal Nou, 26-30, Polígon Industrial Sant Pere Molanta (08799) Olèrdola.

- Funcions:

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) La interpretació del conveni.
- b) La vigilància del compliment del conveni.
- c) El desenvolupament de les funcions d'adaptació, o si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència.
- d) Coneixement i resolució de les discrepàncies existents després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET.
- e) Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos expressament en el present Conveni.
- f) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.
- g) Elaborar el seu Reglament intern de funcionament.
- h) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- i) Rebre i analitzar els acords adoptats per les parts en matèria de flexibilitat del temps de treball.

- Normes d'actuació:

Les reunions se celebraran en el termini de set dies a partir del requeriment de qualsevol de les dues parts.

La Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de 10 dies per pronunciar-se de tot conflicte, qüestió o problema sotmès a la seva consideració.

En el supòsit de no assolir-se acord en la solució de conflictes en el si de la Comissió Paritària, aquesta se sotmetrà a l'establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020, de data de 04 de setembre de 2018, així com del que s'estableixi en el Reglament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

L'exercici de les anteriors funcions no impedirà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives o contencioses previstes en les disposicions legals.

CAPÍTOL II Organització del Treball

Secció 1a Facultats i Obligacions de la Direcció

Article 9. *Norma General*

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

En el supòsit que es deleguessin facultats directives, aquesta delegació es farà de manera expressa, de manera que sigui suficientment coneguda, tant pels que rebin la delegació de facultats com pels que després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per si mateixes el caràcter d'estables hauran de ser comunicades expressament a tots els afectats i dotades de suficient publicitat.

L'organització del treball té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. Per a aquest objectiu és necessària la mútua col·laboració de les parts integrants de l'empresa: Direcció i persona treballadors.

La representació legal de les persones treballadores vetllarà perquè en l'exercici de les facultats abans esmentades no es conculqui la legislació vigent, sense que això pugui considerar-se com a transgressió de la bona fe contractual.

Article 10. *Facultats de la Direcció*

Són facultats de la Direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes legals d'estricta observança i als preceptes d'aquest Conveni:

- a) Fixar la qualificació del treball, una vegada escoltada la representació de les persones treballadores, segons algun dels sistemes internacionals admesos. Quan aquesta qualificació es faci per valoració de llocs de treball, les comissions de valoració es compondran per representants de la Direcció d'empresa i de la representació legal de les persones treballadores.
 - b) Exigir els rendiments mínims o els habituals en cada lloc de treball de l'empresa.
 - c) Determinar el sistema que s'estimi més adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats o característiques generals o específiques de l'empresa o de qualsevol dels seus departaments.
 - d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la racional utilització de la capacitat productiva de la persona treballadora.
 - e) Assenyalar els índexs de deixalles i qualitat admissibles en el procés de producció.
 - f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i utilitatges.
 - g) Establir els criteris i normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'aquesta.
 - h) Modificar els mètodes, tarifes i sistemes de distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de les màquines, instal·lacions, utilitatges, etc.
 - i) Regular l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes, a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.
 - j) Mantenir els sistemes de treball encara que les persones treballadores no hi estiguin d'acord. En cas de discrepància en qüestió de mesurament del treball en la quantitat de temps, o en l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, intervindrà necessàriament, i com a tràmit previ a qualsevol altre, la Comissió Paritària, si n'hi hagués, o la persona treballadora format, si existís, amb l'objecte d'emetre el seu judici tècnic, havent de ser així mateix escoltada la representació de les persones treballadores.
- Si malgrat aquesta intervenció, persistís la falta d'entesa, se sotmetrà davant el TLC, l'arbitratge que de mutu acord hagin pogut acordar entre la Direcció d'empresa i les persones treballadores, o en el seu defecte, al tràmit de mediació conciliació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.
- k) Establir la fórmula per als càlculs de salari, escoltada la representació de les persones treballadores.
 - l) Establir, si s'escau, un sistema d'incentius totals o parcials, el mateix pel que fa al personal que a les tasques.
 - m) Altres funcions anàlogues a les anteriors consignades.

Article 11. Obligacions de la Direcció d'Empresa

Són obligacions de la Direcció d'empresa:

- a) Informar la representació legal de les persones treballadores sobre els canvis de caràcter general establerts en l'organització del treball, sens perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.
- b) Posar a disposició de les persones treballadores l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, així com els mètodes operatius dels productes que cal realitzar i les tarifes vigents per a aquests.
- c) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, sigui quina sigui la mesura o criteri emprats per valorar els rendiments.
- d) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització del treball i a la creació i desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la Direcció d'empresa i les persones treballadores.

Article 12. Procediment d'Implantació o modificació de sistemes d'Organització del Treball

1. El procediment per a la implantació o modificació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

- a) Notificar per escrit a la representació de les persones treballadores, amb un mínim de 15 dies d'antelació, el propòsit d'implantar o substituir l'organització del treball i el seu contingut, fent lliurament de còpia de l'estudi realitzat en el qual s'inclourà l'especificació del mètode operatiu i de les tarifes proposades. Aquesta comunicació tindrà efecte a la totalitat dels qui directament o indirectament pugui afectar.
- b) Limitar fins al màxim de 10 setmanes l'experimentació de les noves tarifes o dels nous sistemes d'organització.
- c) Recaptar, finalitzat el període de prova, la conformitat o el desacord raonat i per escrit de la representació de les persones treballadores de l'empresa, que haurà de manifestar-se en el termini de 15 dies, transcorregut el qual, la falta de presentació de l'esmentat escrit s'entendrà com a conformitat.
- d) En el termini de 10 dies, després de rebre l'escrit raonat, o de produir-se la conformitat tàcita prevista a l'apartat anterior, i d'acord amb les facultats atorgades a l'article 10, l'empresa comunicarà per escrit la seva decisió a la representació sindical.
- e) Les persones afectades, podran recórrer davant la jurisdicció competent contra la resolució de l'empresa.
- f) Exposar en els llocs de treball l'especificació de les tasques assignades a cada lloc de treball i de les tarifes aprovades.

En cas de disconformitat en l'aplicació del que regula el present paràgraf, cal atènyer-se al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

2. En els casos de modificacions, simplement parcials, dins del sistema general d'organització del treball, que no signifiquin una alteració bàsica del mateix, com els de canvi de models habituals i simple canvi de tarifes no basades en alteracions generals del sistema, modificació de mètodes operatoris, etc., se seguirà el següent procediment:

- a) Es posarà a disposició del Comitè d'empresa el mètode operatori assignat al lloc de treball, així com les tarifes.
- b) Serà necessària la notificació a la representació de les persones treballadores dins d'un termini raonable i com més aviat millor.
- c) El període de prova o d'adaptació serà, com a màxim, de 12 dies laborables.
- d) Transcorregut el mateix, la modificació es considerarà correcta si en el termini de 6 dies res objecten a la mateixa la o les persones afectades. En cas de desacord, ho notificarà o notificaran, raonadament i conjuntament a la Direcció de l'empresa i a la representació sindical. Aquesta, en el termini de 6 dies, ha de lliurar per escrit el seu informe a l'empresa.

- e) En el termini de 6 dies, l'empresa decidirà sobre la modificació.
 - f) Les persones afectades podran recórrer contra la mateixa davant la jurisdicció competent.
3. Els terminis especificats per dies en el present article s'entendran referits a dies laborables.

Secció 2a

Sistemes i Mètodes de Treball

Article 13. Norma General

1. La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular el treball a l'empresa correspon a la Direcció.
2. L'empresa procurarà adoptar algun dels sistemes d'incentius, internacionalment coneguts o més implantats, de manera que l'activitat òptima o màxima no sigui superior al 33% de la considerada com a normal o mínima. No obstant això, el rendiment màxim abonable serà el corresponent a l'activitat 126% per a llocs de treball limitats pel temps de la màquina.
3. Amb caràcter general i sense perjudici de les facultats reconegudes a l'empresa per l'article 10, les discrepàncies que sorgissin entre les parts sobre el mesurament i valoració de rendiments o activitats sobre l'aplicació de les tècniques de qualificació de llocs de treball seran objecte d'examen conjunt per la representació empresarial i de les persones treballadores.

Article 14. Simplificació

La simplificació i millora dels mètodes de treball es durà a terme per la Direcció de l'empresa d'acord amb les seves necessitats i les possibilitats que per efectuar-lo permetin els avenços tècnics i la iniciativa del personal.

Article 15. Anàlisi de Rendiments

1. La determinació del sistema d'anàlisi i control de rendiments personals serà de lliure iniciativa de la Direcció de l'empresa.
2. La fixació d'un rendiment òptim tindrà per objecte limitar l'aportació del personal, de manera que no li suposi perjudici físic o psíquic, prenent com a punt de referència el representat per una persona treballadora capacitada i coneixedora del treball en el lloc que ocupa. Tot això sens perjudici del que es disposa en els articles següents.

Article 16. Normalització de Tasques

És facultat privativa de l'empresari la normalització de l'activitat laboral en ordre a l'establiment del seu grau racional i adequat d'ocupació, per a la qual cosa podrà disposar l'especificació de tasques i les màquines o instal·lacions que haurà d'atendre cada persona treballadora.

Article 17. Valoració de Llocs

La valoració de llocs de treball es farà tenint en compte la concurrència dels següents factors:

- a) Coneixements.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomia.
- d) Responsabilitat.
- e) Comandament.
- f) Complexitat.

Article 18. Adaptació als Llocs de Treball

L'adaptació de la persona treballadora als llocs de treball que se li assigni comprendrà les directrius següents:

a) Selecció del personal: es realitzarà utilitzant-se per la Direcció d'empresa els procediments que estimi convenients, d'acord amb les seves necessitats i els mitjans de què disposi.

b) L'adaptació de la persona treballadora al lloc de treball que li assigni la Direcció comprendrà, entre d'altres, les següents mesures o consideracions:

- Formació adequada,
- Experiència necessària,
- Acomodació al lloc de treball,
- Interès suficient,
- Qualitat del material utilitzat,
- Canvis en els factors de medi ambient,
- Eficàcia de les eines,
- Incapacitat física o psíquica per realitzar aquest treball.

c) El període necessari per a l'adaptació al lloc de treball serà de 12 dies laborables per a tot el conjunt d'operacions, llevat quan es tracti de jornades parcials, cas en el qual, el període d'adaptació serà de 120 hores en un període de tres mesos. No hi haurà temps d'adaptació en models de similars característiques.

d) Quan es realitzin canvis de lloc de treball en la mateixa jornada i l'empleat no assoleixi el seu rendiment habitual, l'encarregat responsable podrà valorar la compensació del seu rendiment i serà revisat pel cap de Producció.

Article 19. *Revisió de Temps*

L'empresa té la facultat per revisar els temps, sempre que es modifiqui el mètode operatiu.

En tot cas, encara que no es modifiqui el mètode operatiu, s'acorda la revisió automàtica anual dels temps, durant 5 anys des que entri en producció, en un 4% anual.

L'actualització de temps es farà a partir de dia 01 de gener. Per als nous projectes el termini serà d'un any natural a partir del cronometratge.

Secció 3a **Classificació Professional**

Article 20. *Norma General*

1. L'estructura d'enquadrament professional del present conveni, basada en grups professionals, consta de 6 grups, havent d'estar adscrit cada persona treballadora a un grup professional, i establir-se el salari de grup establert per al mateix.
2. L'enquadrament de les persones treballadores en el respectiu grup professional es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat, així com la formació requerida per a cadascun d'ells.
3. La Direcció d'empresa podrà, d'acord amb el que estableix l'article 10.a), fixar la classificació necessària per ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals requerits per aquest.
4. Els grups professionals seran els indicats en l'annex 2, que inclou la descripció de funcions.
5. L'acte de classificació de la persona treballadora en ordre al grup professional es portarà a efecte per la Direcció de l'empresa, sense perjudici de l'establert en l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III **Modalitats de Contractació**

Article 21. *Modalitats de Contractació*

En matèria de contractació cal atènyer-se al que disposa el Capítol IV del IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de gener de 2022), adjuntat com a annex nº 11 al text del conveni; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Article 22. *Període de Prova*

1. En les relacions de treball podran fixar-se sempre que es acordi per escrit un període de prova que en cap cas podrà excedir de:
 - Grup Professional 5: un mes.
 - Grups Professionals del 0 al 4: sis mesos.
2. Durant el transcurs del període de prova l'empresa i la persona treballadora podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense haver-hi lloc a cap reclamació.
3. La persona treballadora percebrà, durant aquest període, la remuneració corresponent al grup professional o lloc de treball en què va efectuar el seu ingrés a l'empresa.
4. Transcorregut el període de prova, sense denúncia per cap de les parts, la persona treballadora continuarà a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulin en el contracte de treball.

Article 23. *Promoció Professional (Ascensos)*

1. Aquells llocs de treball que impliquin autoritat o comandament, i estiguin adscrits als grups 1 i 2 de la Classificació Professional, seran de lliure designació per la Direcció de l'empresa.
2. Les promocions i els ascensos es produiran tenint en compte la formació, mèrits i experiència de la persona treballadora, així com les necessitats objectives i organitzatives de l'empresa.

La professionalitat es pot adquirir bàsicament per dues vies: la formació com a mitjà d'adquisició de les competències teoricopràctiques per a l'exercici d'una professió determinada; i l'experiència, com a exercici de les competències requerides que dota la persona treballadora de la capacitat pràctica per resoldre correctament amb seguretat, qualitat, eficàcia i eficiència necessàries les activitats professionals.

3. Els criteris d'ascens a l'empresa s'acomodaran a regles comunes per a les persones d'un i altre sexe.

Article 24. *Mobilitat Funcional*

1. El marc normatiu de referència, per a aquesta matèria, el constitueixen els articles 22 i 39 de l'ET.
2. La mobilitat entre diferents categories del grup professional, així com l'encàrrec de funcions no corresponents al grup professional, es regularan pel que disposa l'article 39 de l'ET amb les següents especificacions:
 - a) L'atribució de funcions superiors a les del grup professional de pertinença per cobrir l'absència (o en el seu cas la reducció de jornada) d'una altra persona en situació d'incapacitat temporal, excedència (voluntària o forçosa), maternitat, cura d'un menor, privació de llibertat sense sentència condemnatòria o supòsits de suspensió de contracte, no donarà lloc a la consolidació del superior grup, encara que se superin els terminis legals o convencionals previstos per a això.
 - b) En el supòsit que fos necessari realitzar períodes de formació i adaptació, no podrà sancionar-se per obtenir, durant els esmentats períodes, rendiments inferiors als exigibles, llevat de voluntarietat demostrada en el baix rendiment. S'entendrà que existeix voluntarietat si durant el període d'adaptació no es millora progressivament el rendiment per assolir el normal al final de l'esmentat període.
3. La persona que exerceix un treball diferent a l'habitual per cobrir l'absència d'una altra per excedència, incapacitat temporal per malaltia o accident, o una altra d'anàloga, continuarà desenvolupant-lo mentre duri aquesta situació, sense que se li reconegui per això el dret previst en l'apartat anterior.

Article 25. *Cessaments*

1. El personal que desitja cessar voluntàriament en el servei de l'empresa l'haurà de notificar per escrit complint els següents terminis de preavis:

- Grup Professional 5: quinze dies.
- Grup Professional 3 i 4: un mes.
- Grup Professional 1 i 2: dos mesos.

2. L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar, de la liquidació del mateix, l'import del salari diari per cada dia de retard en el preavis.

3. A la persona treballadora li serà abonat l'import de les gratificacions extraordinàries i el de vacances en proporció al temps treballat des que es va meritjar la corresponent gratificació o es van gaudir les oportunes vacances.

CAPÍTOL IV Temps de Treball

Article 26. *Jornada*

Per a cadascun dels anys de vigència del conveni, la jornada laboral es fixa en 1.725 hores de treball efectiu, que correspon a les 1.800 hores de presència. Es pacta la present reducció de jornada llevat que per imperatiu legal s'hagi d'aplicar una jornada diferent, moment en què s'aplicarà la així regulada.

Article 27. *Horari i Calendari*

1. És facultat privativa de l'empresa establir l'horari del seu personal, coordinant-lo en els diferents serveis per al més eficaç rendiment, podent organitzar els torns i relleus i canviar aquells quan ho estimi necessari o convenient, sense més limitacions que les fixades per la Llei.

2. L'elaboració del calendari, acomodant-se a les disposicions legals aplicables, serà acordat entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. I es donarà a conèixer abans del 20 de desembre de l'any anterior.

Article 28. *Flexibilitat en l'Ordenació del Temps de Treball, per Raons Productives i Organitzatives dels Nostres Clients*

Ambdues parts conscients de les necessitats productives actuals del sector i de la dependència que l'empresa té amb els seus clients, acorden dotar-se d'un instrument de flexibilitat en la seva jornada de treball anual per fer front a possibles variacions de les necessitats productives amb els nostres clients en els termes que es descriuen a continuació:

Les persones treballadores tant personal de planta com d'oficines, realitzaran un total de fins a 80 hores (+10 o -10 jornades de treball) a l'any natural durant el període de vigència del Conveni. A aquest efecte, es consideren dies en positiu els dies treballats en dissabte matí o divendres a la nit i dies en negatiu aquells descansats de dilluns a divendres per concepte de flexibilitat.

En aquests casos, l'empresa ha de preavisar la persona treballadora del dia i l'hora de la prestació de treball o de descans resultant d'aquest instrument de flexibilitat.

S'avisarà amb almenys 5 dies d'antelació a la jornada addicional o de descans, respectant en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la legislació laboral vigent.

L'assignació de jornades addicionals s'efectuarà de forma rotativa en funció de les necessitats de l'empresa i de la disponibilitat de les persones treballadores.

a) Tractament dels dies en positiu:

L'empresa assignarà a les persones treballadores jornades de treball addicionals que es realitzaran en dissabte al matí per al torn que està de matí, i divendres a la nit per al torn que està de nit. Aquestes jornades no s'habilitaran en dissabtes vigílies de vacances, Setmana Santa, Nadal, festius o possibles ponts pactats en calendari laboral. De la mateixa manera aquestes jornades no es realitzaran més de dues vegades en un període de 4 setmanes per al mateix torn.

L'assignació de jornades de treball addicionals serà compensada econòmicament, a raó de 20,5€ bruts/ dia des de l'hora 1 a l'hora 48, i de 28€ bruts/ dia des de l'hora 49 a l'hora 80.

S'exclou de la norma anterior les persones assignades al departament de manteniment la compensació del qual serà de 27,50€ bruts/ dia des de l'hora 1 a la 48, i de 35€ bruts/ dia des de l'hora 49 a 80.

b) Tractament dels dies en negatiu:

L'empresa assignarà a les persones treballadores jornades de descans entre dilluns i divendres sense cap tipus de minva econòmica. Sempre que sigui possible, els dies de descans s'assignaran en dilluns, divendres o vigílies de festius. Al seu torn, els dies de descans per aquest concepte, seran recuperats en dissabtes de matí per al torn que estigui de matí, i divendres a la nit per al torn que estigui de nit en els mateixos termes descrits en el paràgraf anterior.

c) Condonació dels dies en negatiu:

S'estableix com a data final de la regularització dels dies en negatiu el 30 de setembre de l'any següent a la finalització de l'exercici en què s'hagin produït.

Si arribat el final del període de regularització el treballador/a deu hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per això.

Les persones treballadores que gaudeixin de reducció de jornada per les causes legalment establertes no els resultarà d'aplicació les mesures de flexibilitat regulades en aquest article.

Article 29. *Treball Nocturn*

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. No es considerarà treball nocturn el realitzat pel personal de vigilància de nit, porteria o vigilància que haguessin estat específicament contractades per prestar serveis exclusivament durant el període nocturn.

Article 30. *Hores Extraordinàries*

Atès el problema d'atur pel qual actualment està travessant l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricta compliment de les disposicions legals, i no ha de 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'aquestes porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'empresa i delegats de les seccions sindicals si n'hi ha.

Quan per motius d'imperiosa necessitat hagin de realitzar-se hores extraordinàries, aquestes podran compensar-se per temps equivalent de descans dins de la jornada ordinària dels quatre mesos següents, si així ho acorden l'empresa i les persones treballadores afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que empresa i les persones treballadores facin per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit de compensar-se les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dins dels quatre mesos següents no procedirà la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Al personal al qual se li aplica el sistema de primes actual, se li abonarà la quantitat d'1,87€; sobre una mitjana de 126%, generada en concepte de prima per cada hora extra abonada.

Per a les hores extres realitzades pel personal d'estructura, el responsable de cada departament, juntament amb RRHH, prendrà una decisió de com compensar-les si estan degudament justificades.

Article 31. *Vacances*

1. El període anual de vacances serà de trenta dies naturals, més un dia addicional. Si la jornada laboral establerta en l'article 26 de 1.725 hores de treball efectiu, que correspon a 1.800 hores de presència es veïés reduïda, el dia addicional quedaria absorbit per aquesta.

La fixació dels períodes de vacances es farà de comú acord entre les parts abans del 2 de maig de cada any de vigència del conveni, sempre que els clients principals tinguin tancat el seu calendari laboral, juntament amb el calendari laboral. El període de dies naturals continuats començarà en dilluns, llevat de pacte en contrari, gaudint-se 21 dies naturals de manera ininterrompuda.

2. Amb independència del que estableix el paràgraf anterior, l'empresa donarà compte a les persones treballadores del pla de vacances previst en la seva organització amb almenys 2 mesos d'antelació a la data de gaudi.

3. Per al còmput dels dies de vacances del personal contractat durant l'any es prendrà com a data inicial la del seu ingrés.

4. Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, el que disposa l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors que textualment diu:

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

5. Els dies de vacances seran retribuïts d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexos del conveni, llevat de pacte en contrari.

6. Es mantindran les condicions més beneficioses que resultin per acord entre les parts.

CAPÍTOL V Permisos i Excedències

Article 32. *Permisos*

1. La persona treballadora, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a la mateixa remuneració en la forma i quantia que es percep un dia de treball, llevat de pacte en contra, per algun dels motius i durant el temps mínim que a continuació s'exposa:

a) Per temps de quinze dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran quinze dies naturals de permís en constituir-se en parella de fet i aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys, excepte en cas de mort d'un dels components de la parella de fet, cas en el qual aquest termini es reduirà a tres anys.

b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills. En cas de casament de germà, un dia sense retribució.

c) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, nets, avis o germans d'un o altre cònjuge i en cas d'hospitalització i mentre aquesta duri, la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i del següent, sempre que això no impliqui increment de dies de permís i, quant a la seva durada, cal atènyer-se al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que actualment disposa cinc dies.

d) Durant tres dies en els casos de mort del cònjuge, fills, fills polítics (gendre i nora), pares o pares polítics de la persona treballadora. Quan, amb ocasió de la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el referit permís retribuit s'ampliarà fins a un total de cinc dies.

e) Durant dos dies en els casos de mort de nets, avis o germans d'un o altre cònjuge. Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

- f) Durant un dia en els casos de mort de besavis, besnet, oncles o nebots d'un o altre cònjuge.
- g) Durant un dia per trasllat del seu domicili habitual.
- h) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- i) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats a l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors.
- j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- k) En el cas dels apartats c), d) i g) si la persona treballadora necessités fer un desplaçament a l'efecte, igual o superior a 200 km, el termini s'ampliarà fins a un màxim de 4 dies.
- l) Un dia per al personal a jornada partida.
- m) Un dia per visites/ingressos als serveis d'urgències superiors a 8h del cònjuge, fills, pares i pares polítics.
- n) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 de l'Estatut dels Treballadors. Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

2. A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'Unió Estables de Parella, se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

Article. 32. Bis *Permís Parental No Retribuït fins als Vuit Anys*

Segons el recollit a l'article 48 Bis 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 i mentre aquest mantingui la seva vigència, les persones treballadores tenen dret a un permís parental, per tenir cura del fill o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què aquest compleixi els vuit anys d'edat. Aquest permís, que tindrà una durada màxima de vuit setmanes, podrà gaudir-se de manera contínua o discontinua i tant a temps complet com en règim de jornada a temps parcial. Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i de finalització del permís o, si s'escau, els períodes de gaudi. S'haurà de comunicar aquesta informació a l'empresa amb almenys deu dies d'antelació a l'inici del permís, excepte en cas de força major.

Article 33. *Absències Retribuïdes*

1. Durant la vigència del present Conveni, l'empresa autoritzarà i, en conseqüència, les persones gaudiran sense necessitat de justificació i en la forma i condicions que es diran, de dos dies i quatre hores d'absència retribuïts i no recuperables. Les quatre hores addicionals només es mantindran si també es manté la jornada laboral de 1.725 hores efectives de treball i 1.800 hores de presència, tal com estableix l'article 26 d'aquest conveni. La retribució serà equivalent a l'activitat normal.

Aquestes absències es concediran prèvia sol·licitud de la persona amb vuit dies d'antelació, salvaguardant en tots els casos, els interessos de l'organització del treball i les necessitats de producció de cada secció o departament i sense que el nombre d'absències simultànies superi un nombre de persones tal que pertorbi la normalitat del procés productiu.

L'empresa podrà regular les absències en forma col·lectiva acordant amb la representació de les persones treballadores la forma de realitzar-les que millor convingui als interessos de les parts.

En qualsevol cas, les absències es gaudiran dins de l'any natural.

2. Les esmentades absències seran concedides en proporció a la jornada realitzada durant l'any, en aquells casos el contracte de treball dels quals estableixi una jornada anual de menor durada que l'establerta en el conveni.

3. No es tindran en compte les absències de referència a efectes de determinar l'índex d'absentisme.

Article 34. *Acumulació d'hores per Tenir Cura del Lactant*

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors s'estableix sempre que hi hagi preavis a l'empresa amb quinze dies d'antelació, l'acumulació d'hores per tenir cura del lactant, fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals s'han de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement i cura de menor.

Article 35. *Naixement i Cura de Menor*

Les persones treballadores podran exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per naixement i cura del menor en els termes previstos legalment.

Article 36. *Excedències*

1. La persona treballadora amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un any tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos ni major a cinc anys, llevat de pacte exprés entre les parts. Per acollir-se a una altra excedència voluntària la persona treballadora ha de cobrir un nou període d'almenys quatre anys de servei efectiu a l'empresa.

2. A partir de la vigència del present Conveni, la persona treballadora que sol·liciti l'excedència per atendre la cura de fills podrà sol·licitar la reincorporació a l'empresa, mitjançant escrit formulat un mes abans de finalitzar el gaudi d'aquella, admetent-se-li de forma immediata en el seu lloc de treball, i respectant-se-li sempre el grup professional que ostentava amb anterioritat a la gaudida excedència. En el supòsit que ambdós pares treballin a la mateixa empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

3. La persona treballadora que tingui al seu càrrec el pare, mare, espòs/a, fills, avis, nets i germans, que hagin estat declarats oficialment en situació de gran incapacitat, tindrà dret a demanar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no serà inferior a un any, ni superior a cinc. La reincorporació, si s'escau, s'ha de demanar a la Direcció d'Empresa per escrit, amb un mes d'antelació. En el supòsit que hi hagi dues o més persones treballadores de la família prestant els seus serveis a la mateixa empresa, només un d'ells podrà acollir-se a aquest benefici.

Article 37. *Llicències Sense Sou*

1. La persona treballadora tindrà dret a un permís no retribuït de 15 dies naturals per a la realització de tràmits d'adopció o acolliment.

En els casos d'adopció o acolliment internacionals podran, demanar una excedència voluntària, amb reserva del lloc de treball, pel temps necessari i, en cap cas, superior a dos mesos per aconseguir el bon fi de l'operació.

2. En cas de mort de persona que convisqui a la llar familiar, la persona treballadora disposarà d'un dia de permís sense retribució.

3. En cas extraordinari, degudament justificat i acreditat, es podran concedir llicències pel temps que calgui, sense percepció d'havers, amb el descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

No obstant l'anterior, es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores utilitzades.

Article 38. *Visites al Metge*

En el cas que la persona treballadora requereixi assistència a consulta mèdica, es concedirà permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes del Servei Català de la Salut, si l'horari de consulta coincideix amb el del treball, el facultatiu de medicina general prescriu a l'inici del tractament aquesta consulta i la persona treballadora presenta prèviament a la Direcció d'empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, el permís serà de fins a 18 hores retribuïdes a l'any.

En cas d'esgotar la totalitat de les hores de metges (18 hores), la persona treballadora haurà de recuperar aquestes hores de dilluns a divendres. Si per causes no imputables a l'empresa no es poden recuperar o bé la persona treballadora es nega en 3 ocasions quan l'empresa li ho demani, es descomptarà automàticament en la nòmina en tots els conceptes.

En cas de no esgotar les 18 hores anuals per a ús personal, es concedirà permís per a l'acompanyament als serveis d'assistència sanitària de familiars de primer grau, sempre que s'acompanyi amb el degut justificant.

De forma addicional a l'establert anteriorment, s'estableix un permís especial retribuït per a familiars amb tractament oncològic de fins a 18 hores a l'any, per a l'acompanyament a visites mèdiques de familiars de 1r grau aqueixos de malalties oncològiques.

Article 39. *Complement per Accident de Treball i Malaltia Professional*

L'empresa ha de complementar les prestacions que hagi d'abonar per accident de treball i malaltia professional, fins al 100% de la base reguladora del salari brut meritat en el mes anterior i de forma equivalent i proporcional als dies en situació d'IT, si com a conseqüència d'aquest es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari.

Aquesta millora no afecta els conceptes salarials periòdics de venciment superior al mes i està afecte a les retencions fiscals i de seguretat social aplicables en cada moment.

El període màxim d'abonament d'aquest complement és de dotze mesos.

Les condicions regulades en el present article no seran aplicables a l'accident in itinere.

Article 40. *Ajut per a Fills de Persones Treballadores amb Discapacitat i/o Capacitats Sensorials Limitades*

S'estableix una ajuda de 500€ bruts a l'any per als treballadors que tinguin un fill/a, visquin amb el fill/a del seu cònjuge o parella de fet, sempre que aquests tinguin una discapacitat igual o superior a un 51%. En cas que la discapacitat reconeguda fos igual o menor a un 50% s'estableix un ajut de 250€ bruts anuals. Ambdues s'abonaran al treballador en la seva nòmina del mes de setembre prèvia acreditació de les circumstàncies mitjançant documentació dels serveis públics.

CAPÍTOL VI Condicions Econòmiques

Secció 1a Retribució Mínima

Article 41. *Norma General*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportació de la persona treballadora al lloc de treball.

Article 42. *Salari Base*

1. Es considera Salari base el que figura com a tal en les taules salarials de l'annex 1, per a cadascun dels Grups professionals, servint així mateix de regulador per a les percepcions extraordinàries.

2. Salari base Nou Ingrés del Grup Professional 5: retribueix la contractació inicial per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements i habilitats de les persones treballadores als requeriments del lloc de treball corresponent al Grup Professional 5. En efecte, atesa la complexitat dels productes, que

requereixen de diverses fórmules de composició i de temps diferents en la fabricació, s'exigeix un període d'adequació gradual per part del personal enquadrat al Grup Professional 5 per a adquisició d'experiència i coneixement ple dels productes fabricats així com dels materials emprats (per exemple, la pell flor de màxima qualitat, amb un tractament especial i artesanal en el procés de confecció), de manera que al final d'aquest període es produeixi la plena integració en el Grup Professional 5 per existir una homogeneïtat de funcions i tasques respecte de les persones treballadores ja contractats.

A partir de l'1 de gener del 2022, la retribució de les persones treballadores de nou ingrés a l'empresa serà l'establerta a l'annex 1 per al Grup Professional 5, i pel període màxim determinat en l'esmentat annex d'acord amb el nivell retributiu.

3. Per als quatre anys de vigència del conveni es produiran els següents increments salarials:

- Per a l'any 2025: Increment d'un 2% des de l'1 de gener de 2025.
- Per a l'any 2026: Increment d'un 2% des de l'1 de gener de 2026.
- Per a l'any 2027: Increment d'un 2,50% des de l'1 de gener de 2027
- Per a l'any 2028: Increment d'un 2,50% des de l'1 de gener de 2028

Aquests increments s'aplicaran únicament sobre els següents conceptes salarials: salari base, antiguitat, nocturnitat, hores extres i retribució sobre la borsa d'hores.

Els endarreriments derivats de l'aplicació dels increments acordats es realitzaran en el mes posterior a la finalització del mes natural en el qual es produeixi la signatura del conveni col·lectiu.

4. Clàusula de manteniment poder adquisitiu (revisió tècnica segons l'IPC de Catalunya):

a) Transcorreguts dos anys de la vigència del conveni, en data 31 de desembre de 2026, l'empresa garantirà que el treballador percebi la diferència entre el 75% de la suma dels increments acumulats de l'IPC de Catalunya dels anys 2025-2026, calculats a data 31 de desembre de cada exercici, i la suma dels increments produïts sobre la millora salarial derivats de l'aplicació del present conveni (regulada en l'article 49.2 del present text).

D'aquesta manera, es mantindria el 75% de la diferència entre:

Els increments de millora salarial acordats en conveni i els IPC's de Catalunya acumulats de 2025 i 2026, i es van pagar l'any 2027.

Aquesta diferència, si es produeix, s'abonarà abans del 30 d'abril de 2027 i serà consolidable.

b) Transcorreguts quatre anys de la vigència del conveni, en data 31 de desembre de 2028, l'empresa garantirà que el treballador percebi la diferència entre el 75% de la suma dels increments acumulats de l'IPC de Catalunya dels anys 2027-2028, calculats a data 31 de desembre de cada exercici, i la suma dels increments produïts sobre la millora salarial derivats de l'aplicació del present conveni, (regulada en l'article 49.2 del present text).

D'aquesta manera, es mantindria el 75% de la diferència entre:

Els increments de millora salarial acordats en conveni i els IPC's acumulats de 2027 i 2028, i s'han de pagar l'any 2029.

Aquesta diferència, si es produeix, s'abonarà abans del 30 d'abril de 2029 i serà consolidable.

Article 43. *Igualtat de Condicions*

Es prohibeix tota discriminació, per raó de sexe o edat de les persones treballadores en matèria salarial, quan desenvolupin treballs d'igual valor i/o grup professional, així com en matèria de promoció, ascensos, etc.

Secció 2a

Altres Retribucions. Primes i Incentius

Article 44. Regles Generals

1. L'empresa organitzada segons mètodes racionals de productivitat, podrà adoptar un règim d'incentiu a la producció acceptant com a punt de partida l'activitat mínima o normal de 60 punts Bedaux o 100 centesimals o qualsevol altra mesura de significació semblant en els sistemes admesos.
2. L'empresa pot revisar els sistemes d'incentius que apliqui per ajustar les retribucions del Conveni a l'activitat exigible segons mètodes racionalitzats.
3. La fixació dels rendiments exigibles, així com la implantació o modificació de sistemes d'incentius, tindrà efecte des de la data de la seva implantació, sens perjudici del que disposa l'article 12.
4. Totes les absències no justificades es descomptaran en tots els conceptes retributius anuals.

Article 45. Antiquitat

Les persones treballadores afectats per aquest conveni, tindran dret a percebre un plus d'antiquitat en funció dels anys de prestació de serveis en la mateixa.

Aquest dret es limitarà a un màxim de 6 quinquennis.

El valor del quinquenni seran els següents:

Antiquitat	2024	2025	2026	2027	2028
1 quinquenni	31,43	32,05	32,7	33,51	34,35
2 quinquenni	62,86	64,12	65,4	67,04	68,71
3 quinquenni	94,29	96,17	98,1	100,55	103,06
4 quinquenni	125,71	128,23	130,79	134,06	137,41
5 quinquenni	157,15	160,29	163,5	167,59	171,78
6 quinquenni	0	188,58	192,35	197,16	202,09

Article 46. Plus de Treballs Nocturns i Torns Rotatius Escumament Mecànics

1. La retribució dels treballs nocturns serà de 9 € bruts per jornada nocturna treballada. Aquesta quantia serà revisada en els exercicis 2025 a 2028 segons increment pactat en l'article 42.3 del present Conveni.
2. El personal de manteniment que realitzi Torn rotatiu de caps de setmana, la setmana que es treballi 7 dies continus, l'empleat percebrà en concepte de Complement d'Escuma:
 - Dissabtes (T. Matí): 50€ bruts.
 - Diumenges (T. Matí o Tarda): 50€ bruts més 2 dies lliures durant la setmana següent.
 - La setmana que es treballi 40 hores de dilluns a divendres, més 8 hores dissabte tarda, es complementarà amb 50€ bruts/dia més 1 dia de descans.

La resta dels complements s'abonaran de forma habitual, segons contracte.

Article 47. Gratificacions Extraordinàries de Juny i Nadal

1. Durant la vigència del present Conveni, les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal consistiran, cadascuna d'elles, en quantitat equivalent al salari base mensual, llevat que existeixin acords individuals.

Les gratificacions de juny i Nadal se satisfaran, el dia 24 de juny, i el 24 de desembre, respectivament, i si qualsevol d'ambdós dies fos festiu, s'abonarà el dia laborable immediat anterior.

2. La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions es realitzarà en quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa.

Article 48. Hores Extraordinàries

La retribució de les hores extraordinàries serà de 12€ bruts per al personal directe i indirecte en dies laborables, de 15€ bruts en dies festius i 14€ bruts en horari nocturn.

Article 49. Primes

49.1. Prima de Rendiment i Productivitat

Les persones treballadores que assoleixin un nivell de rendiment i productivitat conforme a la taula prevista en l'annex 4, percebran el complement de Primes l'import del qual ve fixat en l'esmentat annex.

49.2. Prima de Beneficis

Durant la vigència de conveni s'estableix una prima de beneficis de caràcter variable en funció dels beneficis de l'empresa.

La prima de beneficis aquí regulada es meritara únicament en el cas que els resultats d'última línia (benefici net presentat per la companyia confirmat en els comptes anuals auditats) fossin iguals o superiors a 250.000€ per a l'exercici 2025, 275.000€ per a l'exercici 2026, 300.000€ per a l'exercici 2027 i 325.000€ per a l'exercici 2028 i al qual el benefici net de l'empresa superi l'1% dels ingressos i fins al 2% d'aquests com a màxim, segons l'escalat següent:

- Quan el benefici net superi l'1% dels ingressos i fins a l'1,29%, s'abonaran 250€ bruts;
- Quan el benefici net superi l'1,30% dels ingressos i fins a l'1,49%, s'abonaran 313€ bruts;
- Quan el benefici net superi l'1,50% dels ingressos i fins a l'1,99%, s'abonaran 382€ bruts;
- Quan el benefici net superi el 2% dels ingressos s'abonaran 400€ bruts.

Aquestes quanties s'actualitzaran anualment segons els increments pactats en l'article 42.3 d'aquest Conveni.

La prima de beneficis aquí establerta no tindrà en cap cas caràcter consolidable i s'abonarà el mes d'abril.

49.3 Prima secció d'escuma

Amb l'objectiu de compensar les especials condicions en què es desenvolupa el treball en el lloc d'escuma, els treballadors que prestin els seus serveis en aquesta secció percebran, des de l'1 de gener del 2025 amb efectes retroactius des de la signatura del present conveni, per cada jornada laboral diària completa efectivament treballada en la mateixa, una quantia de 7,10€ bruts. Aquesta quantitat s'abonarà en la nòmina corresponent al període en què s'hagi realitzat la prestació, havent de figurar de forma diferenciada i expressa en el rebut de salaris, sota el concepte de "Prima secció d'escuma".

En aquells supòsits en què el treballador no presti els seus serveis durant la totalitat de la jornada laboral en la secció d'escuma, el pagament de la quantia assenyalada en la clàusula anterior se satisfarà de forma proporcional a les hores efectivament destinades a la realització de tasques en l'esmentada secció.

Article 50. Plus Prima Assistència

Es merita un plus anual, denominat Plus prima assistència, en funció de l'absentisme generat per la persona treballadora directe i indirecta grup 5, treballadors de l'àrea de manteniment que pertanyin al grup 3 i Encarregats, durant els dotze mesos anteriors a la data del seu abonament.

No es computarà per determinar el grau d'absentisme les absències que s'esmenten a continuació: vacances, permisos previstos en els articles 32 i 33 del present Conveni, permisos de naixement i cura del menor segons contempla l'Estatut dels Treballadors. Les llicències sense sou contemplades en l'article 37 i el que disposa l'article 44.4 no generen prima d'assistència.

L'import del plus assistència vindrà esglaonat en funció de l'absentisme de la manera que es presenta en el quadre següent:

% Absentisme (12 mesos anteriors)	Import Anual
Igual a 0%	700€
Superior a 0% e inferior o igual 0,5%	661€
Superior a 0,5% e inferior o igual 1%	625€
Superior a 1% e inferior o igual 1,5%	591€
Superior a 1,5% e inferior o igual a 2%	559€
Superior a 2% e inferior o igual 2,5%	529€
Superior a 2,5% e inferior o igual 3%	500€
Superior a 3%	0€

50.1. Plus d'Assistència col·lectiva:

S'introdueix un nou plus d'assistència col·lectiva per al personal BCI i BCD, addicional al ja existent.

Reducció absentisme baixa durada (menys de 3 mesos) i absentisme = < 4%

Si s'aconsegueix reduir l'absentisme i absentisme col·lectiu del personal BCD i BCI a una taxa anual igual o menor del 4% entre ambdós conceptes, el bo per absentisme individual s'incrementarà en un 20%.

Si s'aconsegueix reduir l'absentisme i absentisme col·lectiu del personal BCD i BCI a una taxa anual major al 4% i menor o igual al 5% entre ambdós conceptes, el bo per absentisme individual s'incrementarà en un 10%.

CAPÍTOL VII Aturades Improductives o per Risc Imminent d'Accident

Article 51. *Aturades Improductives*

1. Els temps d'aturada improductius a l'activitat mínima mentre la persona treballadora romangui en el seu lloc de treball, s'abonaran segons la mitjana personal dels tres últims mesos.
2. Quan una persona treballadora es reincorpori després d'un procés de baixa mèdica, sempre que la baixa sigui igual o inferior a trenta dies, tindrà dret a cobrar els codis improductius a la mitjana de la prima generada en els noranta dies anteriors a aquesta baixa, sempre que no passi a ocupar un lloc de treball que requereixi d'adaptació. Durant l'any, aquest dret també es mantindrà en les baixes successives que siguin igual o inferiors a quinze dies.

Del període de referència de noranta dies s'exclouran els permisos retribuïts, els dies de vacances i el Conveni.

3. Si l'aturada és degut a causa de força major independent de la voluntat de l'empresa, podrà suspendre's el treball, amb l'obligació de la persona treballadora de recuperar el temps perdut amb tal motiu a raó d'una hora diària, com a màxim, en els dies laborables següents, llevat de pacte exprés. Amb caràcter previ, la Direcció d'empresa haurà de comunicar a la Representació Legal de les persones Treballadores la causa concreta invocada per procedir a aquesta recuperació. Aquesta comunicació s'ha d'efectuar així mateix a la Inspecció de Treball.

4. Les aturades improductives es retribuïran segons la taula recollida en l'annex 4, amb les salvetats previstes en els dos apartats anteriors.

Article 52. *Aturada per Risc Imminent d'Accident*

De conformitat amb el que estableix l'últim paràgraf de l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors, si el risc d'accident fos imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat i salut laboral o pel 75% de la Representació Legal de les Persones treballadores. Aquest acord serà comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual en 24 hores anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

CAPÍTOL VIII Prestacions No Salarials i Assistencials

Article 53. *Roba de Treball*

1. L'empresa afectada pel present Conveni observarà l'obligació de proveir les seves persones treballadores, tant de la roba adequada als treballs que així ho exigeixin, com de les botes o calçat impermeable quan ho disposi la naturalesa de les tasques, així com l'equip personal de seguretat en els casos en què l'ús d'aquest resulti obligatori.

2. L'empresa proveirà els seus treballadors amb les següents peces:

- Per a l'any 2026:

Per a tot el personal: 3 samarretes i 2 pantalons;

Per al personal assignat a les àrees d'escuma i manteniment: 4 samarretes i 2 pantalons;

- Per a l'any 2027:

Per a tot el personal: 2 samarretes i 2 pantalons;

Per al personal assignat a les àrees d'escuma i manteniment: 3 samarretes i 2 pantalons.

- Per a l'any 2028:

Per a tot el personal 3 samarretes i 2 pantalons;

Per al personal assignat a les àrees d'escuma i manteniment: 4 samarretes i 2 pantalons.

El lliurament de calçat es realitzarà a demanda dels treballadors, segons l'estat d'aquest.

L'any 2026 i 2028 es lliurarà a cada empleat un folre polar.

Article 54. *Ús de Cotxe Particular*

Si dins de l'horari d'activitat laboral, la persona treballadora necessita realitzar un desplaçament per motius laborals i usa el seu vehicle particular a petició de l'empresa, s'abonarà a la persona treballadora la quantia de 0,26 € bruts per quilòmetre.

Article 55. *Dietes i Desplaçaments*

1. Si per necessitats de l'empresa, la persona treballadora ha de sortir de viatge percebrà, a part de l'import d'aquest, els següents imports:

- Espanya: amb pernòcta: 53,34€ pernòcta de pecat: 26,67€
- Estranger amb passador 91,35€ pecat pernòcta 48,08€

2. Les dietes que es pacten en el present Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció, viatge i estada en establiments d'hostaleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, a mode de la indemnització o abonament de conformitat amb la legislació vigent.

3. Les persones treballadores que hagin de realitzar comissió de serveis entre les 13.00 i les 15.00 hores percebran una compensació econòmica de fins a 12€, havent d'estar justificat.

Article 56. *Prestació per Incapacitat o Mort*

1. Si com a conseqüència d'accident laboral, es derivi una situació d'incapacitat permanent, en grau de gran validesa, o d'incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball, o en cas de mort de la persona treballadora, l'empresa haurà de garantir mitjançant una pòlissa d'assegurances que abonarà a la persona treballadora la quantitat de 21.000€, tant alçat i per una sola vegada.

2. En cas de mort, l'empresa abonarà al cònjuge, fills/es o familiars al seu càrrec, l'import d'un mes de salari. El mateix criteri s'aplicarà respecte de les persones solteres amb familiars al seu càrrec.

CAPÍTOL IX
**Drets de Representació Col·lectiva
i Garanties Sindicals**

Article 57. Comitè d'Empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de persones treballadores, del centre de treball al qual pertanyen, per a la defensa dels seus interessos.

Cal atènyer-se al que disposa el títol II de l'Estatut dels Treballadors, i molt especialment al que preveu el seu article 64.

Article 58. Competències

Sens perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al Comitè les funcions següents:

1. Ser informat per la Direcció de l'empresa:

a) Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable d'ocupació a l'empresa.

b) Anualment, conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de tots els documents que es donin a conèixer als socis.

c) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials definitius o temporals, i les reduccions de jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'empresa.

d) En funció de la matèria que es tracti:

○ Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

○ Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic d'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

○ La Direcció facilitarà al Comitè d'empresa el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi, estant legitimat el comitè per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, en el seu cas, l'autoritat laboral competent.

○ De les sancions imposades per faltes greus i molt greus i, en especial, en supòsits d'acomiadament, immediatament després d'haver estat notificades a la persona interessada.

○ Pel que fa a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments, i els ascensos.

2. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

a) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos d'empreses en vigor, formulant, en el seu cas, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b) La qualitat de la docència i de l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació de l'empresa.

c) Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa.

d) Participar, com reglamentàriament es determini, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de la plantilla o dels seus familiars.

e) Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

f) Es reconeix al Comitè d'empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.

g) Les persones que componen el Comitè d'empresa, i aquest en el seu conjunt, han d'observar secret professional en tot allò referent als apartats a) i c) del punt 1 d'aquest article, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció assenyali expressament el seu caràcter reservat.

h) El Comitè vetllarà no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no-discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

i) Disposar d'un tauler d'anuncis.

Article 59. *Garanties*

1. Cap membre del Comitè d'empresa podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació de l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'haurà de tramitar expedient contradictori, en el qual seran escoltats, a part de la persona interessada, la resta de les persones integrants del Comitè d'empresa i el delegat o delegada del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que es troba reconegut com a tal a l'empresa.

Tenen prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte als altres en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

2. No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això, prèviament, a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la norma legal vigent a l'efecte.

4. Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la Llei determina.

El crèdit d'hores retribuïdes corresponents a les seccions sindicals que componen el Comitè serà acumulable per períodes mensuals, en un o diversos dels seus components, prèvia notificació a l'empresa per part de les organitzacions sindicals en les candidatures de les quals s'hagin presentat o en representació dels quals actuïn sindicalment. Els delegats o delegades de prevenció podran també fer ús de la borsa del crèdit d'hores si així ho decideix l'organització sindical corresponent.

Les hores legals de crèdit mensual dels seus membres, incloent-hi el delegat sindical si n'hi hagués, seran acumulables en el centre de treball pel conjunt de tots els seus membres, de manera que, encara que les sobrepassin individualment, no se'ls descomptaran si, en el seu conjunt, no excedeixen del límit i sempre que l'acumulació individual no superi el doble de les hores que legalment li corresponen.

El sindicat o, en el seu nom, la secció sindical corresponent, notificarà trimestralment a l'empresa la previsió d'utilització d'aquestes hores per les persones que componen el Comitè, delegats/des sindicals i delegats/des de prevenció.

Els qui acumulin hores no queden excusats de justificar-les.

5. Per als qui percebin retribució mensual, l'absència motivada per raons de representació sindical, pel temps establert legalment, serà abonat segons la mitjana del salari total efectivament percebut per dia de treball, durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data per a la qual la persona treballadora afectat va ser convocada. Per a aquells que perceben retribució setmanal, la mitjana s'obtindrà amb les percepcions del període comprès en les quatre setmanes immediatament anteriors a la data de l'absència.

6. L'absència haurà de comunicar-se per la persona treballadora amb l'antelació suficient al seu encarregat o responsable directe, i la pròpia persona treballadora haurà de lliurar el corresponent justificant de l'absència produïda en reincorporar-se al seu lloc de treball.

7. Sense ultrapassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen les persones que componen el Comitè, a fi de preveure l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats.

Article 60. *Drets Sindicals de les Persones Treballadores*

1. Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
- b) Celebrar reunions prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

2. Les persones treballadores que ostentin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-se establir, per acord, limitacions al gaudi dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

També podran acollir-se al disposat en aquest apartat les persones treballadores que ostentin el càrrec de secretari general o d'organització d'àmbit comarcal en les seves respectives organitzacions sindicals. En el supòsit que coincideixin diverses persones treballadores en la mateixa empresa, que ostentin els esmentats càrrecs, solament podrà gaudir d'aquest dret un d'ells.

A l'assistència i l'accés a l'empresa per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt de les persones treballadores, prèvia comunicació a l'empresa, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

3. A les assemblees de persones treballadores celebrades als locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa a la pròpia empresa, sempre que es doni compliment al previst a l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 61. *De les Seccions Sindicals i dels Seus Delegats*

1. Els sindicats més representatius i els que tinguin representació en el Comitè d'empresa podran constituir seccions sindicals, que tindran els següents drets:

- a) L'empresa els facilitarà un tauler d'anuncis situat a l'interior d'aquella i de fàcil accés a les persones treballadores, a fi de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar al sindicat i a les persones treballadores en general.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació corresponent.
- c) A la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, quan l'empresa compti amb més de 250 persones treballadores.

2. En el cas que l'empresa ocupi més de 250 persones treballadores, les seccions sindicals estaran representades per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats a l'empresa, els quals gaudiran d'ídèntiques garanties que les establertes legalment per als membres del Comitè d'empresa.

3. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en les eleccions al Comitè d'empresa es determinarà segons la següent escala:

- De 250 a 750 persones treballadores: un.
- De 751 a 2.000 persones treballadores: dues.
- De 2.001 a 5.000 persones treballadores: tres.
- De 5.001 en endavant: quatre.

Les seccions sindicals d'aquells sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots, estaran representades per un sol delegat sindical.

4. S'assignen als delegats de les seccions sindicals les següents funcions:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i als seus afiliats a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la Direcció de l'empresa.

b) Assistir a les reunions del Comitè d'empresa, comitès de seguretat i higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb veu, però sense vot.

c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, estant obligats els delegats sindicals a guardar secret professional en aquelles matèries en les quals legalment procedeixi.

d) Ser informats sobre la mobilitat del personal.

e) Ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

f) Ser informats en matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de persones treballadores quan revesteixi caràcter col·lectiu, així com la implantació o revisió de sistemes d'organització de treball.

5. Quan l'empresa disposi de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal de les persones treballadores, acordarà entre aquestes i la Direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a internet, correu electrònic), des del local utilitzat per les mateixes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la qual cosa cal facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

Article 62. *Quota Sindical*

La persona treballadora afiliada a una central sindical podrà demanar per escrit a l'empresa que la mateixa li descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota mensual, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi a la qual hagi de ser transferida l'esmentada quantitat. Llevat d'indicació en contrari en formalitzar la petició, l'empresa efectuarà les detracions durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa, si n'hi ha.

Article 63. *Participació en les Negociacions de Conveni*

La representació sindical que participi en la comissió negociadora i Comissió Paritària del Conveni, mantenint la seva vinculació com a personal en actiu a l'empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

CAPÍTOL IX Règim Disciplinari

Article 64

En matèria general de faltes i sancions regeix el que disposa l'article 81 de la Resolució de 9 de gener de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2022–2024 (codi de conveni núm. 08002545011994), o el que estigui en vigor en el seu moment; en l'Estatut dels treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XI Normes Mínimes en Matèria de Prevenció de Riscos Laborals

Article 65. *Prevenció de Riscos Laborals*

En matèria de Prevenció de Riscos Laborals cal atènyer-se al que disposa el Capítol XVI del IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de gener de 2022) que s'acompanya com a annex 8, o el que estigui en vigor en el seu moment; en l'Estatut dels treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

CAPÍTOL XII Polítiques d'Igualtat

Article 66. *Assejament Sexual i Assejament per Raó de Sexe*

Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i per raó de sexe. En aquests casos correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'empresa haurà de promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb la representació de les persones treballadores, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Article 67. *Protecció Integral Contra la Violència de Gènere*

1. Violència de gènere és la que s'exerceix pels homes sobre les dones per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

2. De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere, i concretament a l'article 21 i la disposició addicional setena d'aquest Text Legal, la persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció a:

- La reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari.

- La reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, a l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa, a decisió de la interessada.
- En cas de veure's obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o nivell salarial equivalent que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. L'empresa comunicarà a la persona treballadora afectada per la violència de gènere les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora. Acabat aquest període, la persona treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.
- Suspendre el seu contracte quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball. El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos. Aquests períodes de suspensió amb reserva del lloc de treball, contemplat a l'article 48.10 del TRLET tindran la consideració de període de cotització efectiva a efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social, per jubilació, incapacitat permanent, mort o supervivència, maternitat i atur.
- Extinció del contracte de treball.
- A no computar com a faltes d'assistència, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui.

Seràn nuls els acomiadaments de les víctimes de violència per l'exercici dels drets abans esmentats.

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

Els drets regulats en aquest article són una transposició no literal de la Llei Orgànica 1/2004 i de les modificacions parcials que va suposar de determinats articles de l'Estatut dels Treballadors. En aquest sentit, la seva interpretació i abast no diferiran de les normes legals de què porten referència.

3. Es recomana que l'empresa juntament amb la representació legal de les persones treballadores elabori un protocol d'actuació que garanteixi amb discreció, el suport i col·laboració necessària a la dona víctima de violència de gènere, per a la gestió integral dels mitjans recollits en la Llei Orgànica de Protecció integral contra la violència de gènere. Les persones designades per desenvolupar aquest protocol estaran en possessió de la formació necessària per a l'eficaç compliment de les seves funcions.

Article 68. *Igualtat entre Dones i Homes*

Les parts signants del Conveni, conjugant els principis de llibertat i autonomia contractual amb el foment de la igualtat entre dones i homes entenen necessari fer un esforç en l'empresa, i prestar especial atenció a la conciliació de la vida personal familiar i laboral, per fomentar una major responsabilitat en l'assumpció d'obligacions familiars entre dones i homes per aconseguir la igualtat real i efectiva.

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, l'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

CAPÍTOL XIII Inaplicació de Condicions del Conveni

Article 69. *Clàusula d'Inaplicació de Condicions del Conveni*

En relació amb el procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball del present Conveni col·lectiu en atenció al que disposa l'article 82.3 ET, i una vegada s'hagi pronunciat la Comissió Paritària dins del degut termini, les parts acorden sotmetre's al procediment de mediació, conciliació i arbitratge davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL XIV Dret Supletori

Article 70. *Dret Supletori*

En tot allò no previst en el present Conveni és d'aplicació la normativa legal vigent en cada moment, d'acord, en tot cas, al disposat en l'article tercer de l'ET.

Clàusula Addicional 1a.

És voluntat de les parts afavorir els acords entre la persona treballadora i la representació de l'empresa amb l'objectiu d'adaptar la durada i la distribució del temps de treball, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar, personal, familiar i formativa.

Clàusula Transitòria 1a.

Queda garantit durant la vigència pactada, a la persona treballadora el dret a la percepció mínima equivalent a la que per a idèntica activitat rebés amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni, mentre es mantinguin les mateixes condicions. En conseqüència, queda garantit també que tampoc tindrà més cost per a l'empresa, llevat del que suposa l'increment salarial pactat en aquest conveni.

Pactes Complementaris

1. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i l'Empresa Tecco Automotive SA, es comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (procediments de conciliació, mediació i arbitratge) per a resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts als articles 63 i 154 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

2. Inserció de Persones Treballadores amb Discapacitat

Per tal d'afavorir la contractació de les persones treballadores amb discapacitat, les parts signants del present conveni volen deixar constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més persones treballadores que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones treballadores amb discapacitat.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1
TAULES SALARIALS

Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2025

Grup Professional	Categoria Professional	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
0	Gerent	1979,31	2018,9	2059,28	2110,76	2163,53
1	Enginyers/es i Llicenciats/des	1711,53	1745,76	1780,68	1825,19	1870,82
2	Tècnics/ques	1575,98	1607,5	1639,65	1680,64	1722,66
3	Encarregats/des i Mecànics/ques	1533,4	1564,07	1595,35	1635,23	1676,12
4	Personal Administratiu	1462,39	1491,64	1521,47	1559,51	1598,5
5	Especialistes Nivell 1 (+30 mesos en endavant)	1486,9	1516,64	1546,97	1585,64	1625,29
5	Especialistes Nivell 2 (20 a 30 mesos)	1331,6	1358,23	1385,39	1420,03	1455,53
5	Especialistes Nivell 3 (10 a 20 mesos)	1269,14	1294,52	1320,41	1353,43	1387,26
5	Especialistes Nivell 4 (0 a 10 mesos)	1184,98	1208,68	1232,85	1263,67	1295,26

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 2
PREUS HORA CONVENI 2025-2028

Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2025

Operaris i Carretillers

Grup Professional 5
Preus hora conveni 2025-2028

Taula Borsa Hores	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Del 1º al 6º dia	22,51€	22,96€	23,42€	24,00€	24,60€
A partir del 7º dia	30,74€	31,36€	31,99€	32,79€	33,61€

Taula Borsa Hores	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Hores Extra Normals	13,18€	13,44€	13,71€	14,05€	14,40€
Hores Extra Nocturnes	15,37€	15,68€	15,99€	16,39€	16,80€
Hores Extra Festives	16,47€	16,80€	17,14€	17,56€	18,00€

Manteniment (Mecànics)

Taula Borsa Hores	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Del 1º al 6º dia	30,20€	30,80€	31,42€	32,20€	33,01€
A partir del 7º dia	38,43€	39,20€	39,98€	40,98€	42,01€

Taula Borsa Hores	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Hores Extra Normals	13,86€	14,13€	14,42€	14,78€	15,15€
Hores Extra Nocturnes	17,57€	17,92€	18,28€	18,74€	19,20€
Hores Extra Festives	23,06€	23,52€	23,99€	24,59€	25,20€

Encarregats

Taula Borsa Hores	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Hores Extra Normals	15,81€	16,13€	16,45€	16,86€	17,28€
Hores Extra Nocturnes	17,30€	17,65€	18,00€	18,45€	18,92€
Hores Extra Festives	23,06€	23,52€	23,99€	24,59€	25,20€

ANNEX 3 DESCRIPCIÓ DE LES FUNCIONS EN ELS GRUPS PROFESSIONALS

- Grup 0. Gerent
- Criteris generals:

És el representant legal de l'empresa i fixa les polítiques operatives, administratives i de qualitat en base als paràmetres fixats per la casa matriu. Dirigeix i controla les activitats de l'empresa directament o bé a través dels caps funcionals.

És la imatge de l'empresa tant a nivell de grup com en l'àmbit extern.

Té l'objectiu d'establir negocis a mitjà/llarg termini, tant a nivell local com internacional.

- Formació:

Titulació universitària de grau superior i/o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

- Empleats:

Comprèn, a títol orientatiu:

- Director general de la planta.

- Tasques (exemples):

En aquest Grup Professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Liderar el procés de planificació estratègica de l'organització, determinant els factors crítics d'èxit, establint els objectius i fites específiques de l'empresa.
2. Desenvolupar estratègies generals per assolir els objectius i fites proposades.
3. Definir plans d'acció a curt, mitjà i llarg termini en totes les àrees funcionals.
4. Crear un ambient en el qual les persones puguin assolir els objectius/metes de grup en el menor temps i de la manera més eficaç.
5. Preparar descripcions de tasques i objectius individuals per a cada àrea funcional alineats amb els objectius/plans d'empresa.
6. Definir les necessitats de personal.
7. Seleccionar personal competent i desenvolupar programes de formació per potenciar les seves capacitats.
8. Mesurar contínuament la marxa de l'empresa i comparar el resultat real amb el planificat, establint plans d'acció o polítiques de millora contínua per optimitzar l'acompliment en general.

- Grup 1. Enginyers/es i Llicenciats/des

- Criteris generals:

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

- Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

- Empleats:

Comprèn, a títol orientatiu:

- Enginyers/es i Llicenciats/des.
- Persones amb titulació superior o coneixements equivalents segons criteri de l'empresa amb alt grau d'experiència i responsabilitat directa.

- Tasques (exemples):

En aquest Grup Professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Finances:

1. Impulsar la implantació de sistemes informatitzats de gestió amb la filosofia d'utilitat pràctica i agilitat de tractament i consulta.
2. Gestionar i disposar dels recursos financers necessaris per assolir els objectius generals, optimitzant el seu rendiment, a través de la negociació de les condicions més beneficioses que puguin obtenir-se de bancs i entitats financeres.
3. Impulsar el control pressupostari per tal d'aconseguir els objectius perseguits pel mateix.
4. Dur a terme els estudis d'inversions quant a la seva comptabilitat i a les possibles alternatives d'inversió.
5. Estudiar mensualment les desviacions pressupostàries, comentar-les amb els afectats, i donar-los suport en el disseny d'accions correctives.
6. Controlar les inversions en immobilitzat i localitzar les desviacions respecte al pla previst.
7. Donar suport als plans de contenció de les despeses financeres.
8. Planificar a curt i mitjà termini els cobraments i pagaments a efectuar.
9. Desenvolupar, informar i vigilar el compliment de les condicions de pagament i cobrament establertes.
10. Gestionar el cobrament de deutes pendents.

▪ Control:

1. Responsable de la planificació anual i dels pressupostos econòmics i financers.
2. Efectuar mensualment el control del pla, analitzant amb els responsables les desviacions produïdes i promovent plans de millora.
3. Estudiar la conveniència econòmica d'inversió en immobilitzat i les alternatives de finançament.
4. Control de les inversions acceptades.
5. Organitzar l'adequat tractament de dades de forma que, amb la periodicitat acordada, cada responsable tingui la seva informació de gestió de control.
6. Dissenyar controls comptables i dur-los a terme per tal que la informació mensual de gestió reuneixi la fiabilitat precisa.

▪ Qualitat:

1. Planificar la qualitat en totes les seves fases: Proveïdors, al llarg del procés de producció o prestació de serveis.
2. Relacions amb els clients en matèria de qualitat i assegurement de la qualitat del material rebut per clients.
3. Desenvolupament de la planificació avançada de la qualitat i de les tècniques associades: estudis factibles, AMFES de disseny, plans de control, estudis de capacitat...
4. Avaluació i homologació de proveïdors, control de productes comprats, control en procés, controls finals, seguiment de clients, càrrecs de clients per defectes de qualitat o per raons de garanties.
5. Responsable de la direcció d'auditories de sistemes, auditories de producció i processos, així com de l'àrea tècnica de laboratori d'assaigs i metrologia.
6. Controlar les tasques delegades, en base a la planificació i als indicadors establerts pel grup o per ell mateix.
7. Reportar a gerència de planta i a la central la informació a través dels sistemes de control establerts i informar els departaments afectats.

▪ Gestor GPS:

1. Assegurar la implantació estandarditzada dels principis de Lean Manufacturing a la planta.
2. Desenvolupar un centre de coneixement centralitzat (GLMA).
3. Salvaguardar i perseguir la millora contínua i ser referència en l'excel·lència de la fabricació.
4. Les característiques dels processos Lean són les següents i el lloc ha d'assegurar la implantació de:
 - a) Producció peça a peça (one piece flow).
 - b) Ordres repetitives característiques.
 - c) Materials Just en Temps (Just in Time) i programació tensa (pull scheduling).
 - d) Temps de Cicle curts.
 - e) Canvis d'eines o motlles ràpids.
 - f) Flux Continu en Cèl·lules de Treball.
 - g) Localització correcta de màquines, equips, eines i personal.
 - h) Reduir espai.
 - i) Formació i Polivalència dels empleats.
 - j) Flexibilitat laboral.
 - k) Potenciar l'empleat.
 - l) Alt rendiment en els primers passos amb les majors reduccions de defectes.
- m) Lean Manufacturing incorpora l'ús del Heijunka, nivell seqüencial del flux, Tac-time, el ritme del sistema de producció, flux continu de fabricació, fabricació en cèl·lules, i sistemes de programació de producció tensa com Kanban.

▪ Producció:

1. Establir els sistemes de control necessaris per conèixer les desviacions que es produeixen en la producció, aplicant les mesures adequades per corregir aquestes desviacions.
2. Cercar, en col·laboració amb RH, el personal adequat, la formació, d'acord a les necessitats presents i als plans futurs.
3. Implantar nous sistemes amb els mitjans existents per posar en marxa millores en els processos de fabricació.
4. Participar en les reunions de direcció per a l'estudi dels plans de millora o implantació de nous processos, aportant la seva experiència i els seus suggeriments per a possibles aplicacions d'ordre pràctic. Ser responsable de la qualitat de la producció, i del timing establert en programació.
5. Pilotar la implantació de nous processos de producció i la formació del seu personal implicat en ells
6. Mantenir un bon clima de treball, que permeti obtenir l'òptim rendiment del personal i la seva integració a l'empresa.

▪ Logística/SCM:

1. Intervenir de forma activa en el procés de planificació de la producció de l'empresa.
2. Organitzar i desenvolupar un sistema d'inventari que permeti conèixer les existències de forma permanent per planificar el subministrament de material necessari.
3. Definir i dissenyar el flux d'informació dels departaments amb els quals col·labora, magatzems, producció, comercial, i compres per coordinar les accions precises en la gestió eficaç dels materials.
4. Coordinar el moviment de materials i productes acabats, semielaborats... dins de l'empresa i a l'exterior.
5. Participar en els grups de millora interdepartamentals per plantejar millores i solucions als problemes detectats.
6. Coordinar els recursos humans destinats a la seva àrea.
7. Rendibilitzar al màxim els mitjans i equipaments, així com els recursos econòmics de què disposi o utilitzi.

▪ Compres/SCM:

1. Establir els procediments a seguir en les accions de compres de l'empresa.
2. Mantenir els contactes oportuns amb proveïdors per analitzar les característiques dels productes, qualitats, condicions de servei, preu i pagament.
3. Presentar als seus clients interns les ofertes rebudes, fent indicacions i suggeriments oportuns sobre els proveïdors, oportunitats de compra i els diferents aspectes de la gestió realitzada.
4. Participar en les proves i control de mostres per assegurar que reuneixen les condicions especificades.
5. Controlar els terminis de lliurament, estat dels articles, recepció i condicions de les factures i lliurament de les mateixes a comptabilitat per al seu registre, pagament i comptabilització.
6. Recerca alternativa de proveïdors alternatius que puguin subministrar els mateixos productes o matèries primeres en millors condicions de termini, qualitat i preu dels actuals.
7. Tenir molt assimilat el concepte de client intern i proveïdor intern, millorant permanentment la rendibilitat de la seva gestió.

▪ Informàtica/SCM:

1. Optimitzar l'ús de la informàtica amb una filosofia de rendibilitat i productivitat, fent dels seus serveis una eina que ajudi a agilitar i assolir els resultats previstos en les diferents seccions.
2. Negociar amb proveïdors de programari i maquinari per obtenir una millora constant de servei, qualitat i preu.
3. Dissenyar les polítiques a seguir en el seu departament amb la filosofia de "client intern" i "proveïdor intern".
4. Controlar els treballs d'explotació dels equips.
5. Garantir un alt grau de racionalització en la informatització existent a l'empresa des del punt de vista de la seva àrea.
6. Mantenir en correcte funcionament el maquinari existent.
7. Protegir les dades i programes informàtics de l'empresa.
8. Definir un programa de manteniment preventiu per a cada màquina.
9. Mantenir a punt els equips, xarxes d'informació, així com les comunicacions i els terminals.
10. Estudiar les propostes dels departaments sobre la millora de gestió a través de sistemes informàtics i traduir aquestes propostes una vegada acceptades en programes de treball, disposant dels efectius i altres mitjans per a la seva realització.

▪ Enginyeria Processos:

1. Relatiu a la Industrialització de productes i processos les principals responsabilitats seran, la definició del Layout en planta, flux de materials, procés de treball, presa de temps, valoració de la seguretat del lloc i generació de residus, així com l'ensinistrament del personal en la posada en marxa.
2. La sol·licitud de màquines i eines, la seva definició, seguiment en la construcció i posterior validació, elaborant així mateix l'estudi i proves de capacitat.
3. Quant a la documentació, es responsabilitzarà d'elaborar les instruccions de treball i pautes, càlculs de capacitat i costos, amfes de procés, validació d'equips de producció, manteniment del SAP, disseny de línies de muntatge en eines CAD. 4.- Per a la millora contínua de processos existents, el disseny de nous Layouts i processos, valoració de la seguretat i residus a causa dels canvis.
4. Elaboració de càlculs de costos i capacitats.
5. Gestió del procediment de canvis en sèrie.

▪ Manteniment:

1. Desenvolupar els programes de manteniment predictiu, preventiu i de reparacions, vigilat el perfecte funcionament de les màquines i instal·lacions.
2. Dirigir l'equip de tècnics de manteniment perquè la seva aportació sigui eficaç i rendible.
3. Preveure les necessitats futures de peces de recanvi i maquinària, controlant les existències en el magatzem de recanvis segons els mínims màxims i mínims establerts.
4. Cursar les comandes oportunes i verificar la puntualitat i qualitat del material rebut.
5. Assistir a les reunions de programació, exposant millores de treball.
6. Facilitar la informació sol·licitada per la Direcció, lliurar el desglossament de costos i inversions en màquines o instal·lacions segons el pla establert.
7. Tenir al dia el programa de manteniment, assegurant el compliment amb la qualitat requerida i d'acord al pressupost.
8. Proposar les mesures pertinents en ordre a millorar els rendiments, i aplicar al dia, en tot moment, el codi de manteniment.

9. Cura de la vigilància i seguretat del personal i del seu desenvolupament i formació.
 10. Controlar i supervisar els treballs de manteniment encarregats a tercers.
 11. Implicar-se activament en els plans de seguretat.
- Enginyeria R + D:
 1. Planificar les actuacions precises per a la creació de nous productes o millora dels actuals.
 2. Estar al dia en noves tecnologies, matèries primeres i processos per avaluar la conveniència d'aplicar-los a l'empresa.
 3. Organitzar els mitjans econòmics i recursos humans i tecnològics a la seva disposició per a l'eficaç acompliment de les funcions requerides en la seva àrea.
 4. Executar les activitats previstes en la seva planificació o delegant en el personal del seu equip la realització de les mateixes.
 5. Pilotar el desenvolupament de la recerca de noves idees que permetin incorporar productes o serveis o millorar els ja existents.
 6. Treballar en estret contacte amb els departaments de comercial, producció, qualitat, i compres per realitzar les proves més encertades a les necessitats del client.
 7. Responsabilitat disciplinària del personal del departament.
 8. Coordinació de les activitats amb la central.
 - RRHH:
 1. Mantenir al dia la definició i valoració de llocs i avaluació dels seus titulars.
 2. Desenvolupar plans de formació segons necessitats detectades.
 3. Dissenyar plans de promoció interna, estudis per seguir les tendències retributives del mercat.
 4. Proposar i mantenir la política de sous, respectant el conveni.
 5. Responsabilitzar-se de l'administració de personal.
 6. Planificar els recursos humans necessaris en la companyia.
 7. Reclutar i seleccionar les persones precises per cobrir les necessitats existents.
 8. Conèixer i aplicar la normativa laboral vigent.
 9. Conèixer el clima laboral i aplicar les mesures necessàries en cas de problemes.
 10. Actualitzar els procediments a la legalitat vigent en cada moment.

- Grup 2. Tècnics/Es

- Criteris generals:

Correspon a aquella persona que, tenint els coneixements i experiència necessària dins de la seva especialitat, realitza qualsevol tipus de treball que se li encomani amb la perfecció i destresa requerida, essent el responsable d'aquesta activitat, encara que sota la dependència del comandament superior.

Realitza tasques tècniques de certa complexitat, amb objectius globals definits, sota la supervisió i dependència del seu comandament superior.

- Formació:

Titulació de grau mitjà, Tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior.

- Empleats:

Comandaments intermedis a nivell d'estructura – oficines - i aquelles persones que realitzen les funcions descrites en els criteris generals.

- Tasques (exemples):

En aquest Grup Professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- CAD / Desenvolupament de producte:

1. Desenvolupament de nous productes (Recolzacaps, Recolzabraços, etc.)
2. Modificacions i millores dels productes actuals.
3. Elecció, càlcul i recerca d'alternatives per a materials.
4. Generació de peces 3D i plànols 2D.
5. Elecció i aplicació de les diferents normes de client.
6. Contacte amb els clients per a la definició de les característiques i exigències en els seus productes.
7. Contacte amb proveïdors per a la definició i construcció de motlles, estris, materials, terminis, etc.

- Grup 3. Encarregats/Des I Mecànics/Es

- Criteris generals:

L'encarregat de fabricació és el que organitza, dirigeix i supervisa les tasques pròpies del torn de treball per a l'elaboració del programa de producció i garantir el compliment en qualitat, cost i terminis.

L'encarregat de logística és aquell que realitza treballs amb iniciativa, organitza, dirigeix i supervisa totes aquelles activitats enquadrades en l'àmbit de la logística i tot el que això comprèn com és garantir l'aprovisionament a les línies de fabricació, així com gestionar el magatzem (matèria primera i producte acabat) tot això de la forma més eficaç a nivell de cost empresarial i qualitat de servei.

El mecànic és aquella persona que té els coneixements tècnics i la suficient experiència per mantenir de manera eficaç el bon estat i funcionament de totes les instal·lacions i maquinària de l'empresa i garantir el flux de fabricació òptim.

- Formació:

Batxillerat, BUP o equivalent, o tècnic especialista (mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

- Empleats:

Comprèn, a títol orientatiu:

- Encarregat/da de fabricació
- Encarregat/da de magatzem/logística
- Mecànics/es

- Tasques (exemples):

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

- Encarregats de Producció:

1. Coordinar les funcions entre les diverses seccions de fabricació, manteniment, serveis auxiliars, etc. per al compliment dels programes de producció.
2. Solucionar qualsevol problema o emergència que pugui sorgir per tal de mantenir sense interrupcions el procés de fabricació.
3. Tenir cura de l'òptim funcionament de les instal·lacions de la planta, i registrar amb certa periodicitat les dades referents a producció, qualitat i consum.
4. Assegurar el compliment de les normes de seguretat, ordre i neteja.
5. Controlar qualsevol treball especial que hagi de ser dut a terme i assumir el control de totes les operacions en cas d'emergència.
6. Complir amb els objectius de producció, productivitat, qualitat i costos previstos.
7. Dirigir, coordinar i animar l'equip humà que en depèn.
8. Informar el director al qual reporta sobre la marxa de les activitats de la seva competència.

- Encarregats/des de Magatzem/Logística:
 1. Gestionar correctament els materials dins dels magatzems, assegurant el correcte flux de materials entre els diferents magatzems de fàbrica.
 2. Gestionar i verificar els inventaris rotatius assegurant el perfecte control del material emmagatzemat.
 3. Garantir el correcte flux de materials en Planta.
 4. Organitzar i repartiment de tasques dels empleats al seu càrrec.
 5. Gestionar el parc de carretons de Fàbrica.
 6. Responsabilitzar-se de la correcta reposició dels materials en Fàbrica/Producció, garantint en tot moment el nivell d'estocs òptim.
 7. Responsabilitzar-se de la correcta cura i manteniment de les instal·lacions, magatzems, patis exteriors, prestatgeries, carretons i tot l'equipament facilitat per a la gestió de magatzem.
 8. Garantir en tot moment el manteniment i assegurament del sistema FIFO.
 9. Controlar i gestionar tots els embalatges retornables, tant de Client com propis, essent la seva responsabilitat la reposició i correcte nivell d'estocs per assegurar el flux de Fabricació.
 10. Garantir el subministrament de materials a les línies de producció.
 11. Garantir el Kanban a la fàbrica.
- Mecànics/es (Zona Escumat):
 1. Assegurar el compliment del programa de fabricació tant en volum com en qualitat.
 2. Coordinar les relacions amb els diferents departaments (Qualitat, Logística, Ing. de processos, etc.).
 3. Organitzar/dirigir el personal al seu comandament i específic per al procés de fabricació d'escumes i el seu posterior retreball.
 4. Assegurar el manteniment correctiu i preventiu de les instal·lacions de tota la planta.

- Grup 4. Personal Administratiu

- Criteris Generals:

Tasques de caràcter administratiu que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de l'empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període intermedi d'adaptació.

- Formació:

Coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió no sent imprescindible titulació acadèmica, amb formació específica en el lloc de treball.

- Empleats:

Comprèn, a títol orientatiu:

Personal que realitza tasques administratives.

- Tasques (exemples):

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

1. Ofertes Comercials, Contacte i seguiments clients, Correspondència, Telèfon, Càlculs de retroactiu, reclamació pagaments clients, en SAP: Actualització de dades, Facturació (presèria, prototips, control facturació), Execució planificació, Contacte amb Departament Comercial a Alemanya, Coordinació assumptes interns del departament.

2. Realitzar les suplències de l'encarregat, industrialització de patrons nous o modificats i la coordinació de l'equip de millores en àrees productives.

- Mediar en temes amb tall
- Manteniment + Encarregats + etc.

3. En l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals:

- Seguiment de les accions derivades de l'Avaluació de riscos realitzada per l'SPA.
- Responsable de complir amb el procediment d'empreses externes.
- Responsable del seguiment dels AT i EP, així com dels reports que es presentin a la Direcció de la companyia i organismes externs.
- Participació dins del Comitè de seguretat i salut laboral.
- Realitzar la formació en matèria de prevenció al personal de fàbrica.

4. A l'àrea de Medi Ambient:

- Responsable d'executar la implantació del Sistema Ambiental segons norma 14001.
- Coordinació amb el Responsable del departament en matèria d'identificar, modificar i mantenir el llistat d'aspectes mediambientals.
- Mantenir, proposar, establir el llistat de requisits mediambientals.
- Comunicar-se amb les autoritats en matèria ambiental.
- Proposar canvis en els procediments per ser actualitzats per tal d'adaptar-los a la legalitat vigent.
- Formar el personal en matèria mediambiental.

5. Relatiu a la industrialització de productes i processos:

- Suport en la definició del layout en planta, flux de materials, procés de treball, presa de temps, valoració de la seguretat del lloc i generació de residus, així com l'ensinistrament del personal en la posada en marxa.
- Sol·licitud de màquines i eines, la seva definició, seguiment en la construcció i posterior validació, elaborant així mateix l'estudi i proves de capacitat.
- Quant a la documentació, suport en l'elaboració de les instruccions de treball i pautes, càlculs de capacitat i costos, abans de procés, validació d'equips de producció, manteniment del sap, disseny de línies de muntatge en eines cad.
- Suport en el disseny de nous layouts i processos, valoració de la seguretat i residus a causa dels canvis.
- Suport en l'elaboració de càlculs de costos i capacitats.

6. Gestió i comptabilització de moviments bancaris. Control de cobraments de clients i emissió de pagaments a proveïdors. Control i reclamació a clients de les factures impagades. Tramesa de les factures als clients. Conciliació dels comptes bancaris amb els extractes del banc. Elaboració i liquidació d'enquestes i impostos. Planificació mensual de la liquiditat. Elaboració i tramesa d'informes a Alemanya. Control final dels comptes de clients cara als tancaments mensuals. Suport a l'Auditoria Financera.

7. Validació de factures de proveïdors. Control de provisions i periodificacions. Control i comptabilització de l'immobilitzat. Elaboració i seguiment de controls comptables i analítics. Facturació i conciliacions amb el grup. Col·laboració en Planificació anual. Elaboració i liquidació d'enquestes i Intrastat. Elaboració i tramesa d'informes a la Direcció de l'empresa.

8. Definició de sistemes eficaços de recollida de dades per als processos de gestió de personal. Gestió i control de la presència i horaris del personal. Gestió a través dels diferents instruments de gestió dels processos administratius de personal sense que sigui limitatiu en cap aspecte. Gestió del sistema de primes de producció. Assegurar-se que els processos de gestió de personal es fan en les dates previstes. Aplicació en les tasques de la gestió de personal dels acords d'empresa i del conveni col·lectiu. Compliment de terminis i formes segons legislació vigent a l'administració de personal. Tenir la informació requerida per l'organització respecte a la plantilla actualitzada. Dissenyar els formats, circuits i processos d'aquesta informació. Atenció del personal respecte als temes que puguin sorgir respecte a necessitats d'informació d'aquests. Participació en processos de selecció, així com en el procés d'acollida de nou personal. Substitució de tasques de la resta de personal del departament.

9. Imputació i tractament de primes. Productivitats mensuals, repartiment de documentació a empleats del resum mensual de primes. Traspàs de dades a RRHH per a abonament de les nòmines. Atendre el personal de fabricació davant els dubtes que es puguin produir en l'emplenament dels butlletins. Realització d'informes mensuals d'improductius per als responsables d'Enginyeria i Producció i altres departaments que ho demanin per a la realització d'estudis. Provisió de primes mensual per reportar al departament de comptabilitat. Manteniment de la taula de polivalència juntament amb els encarregats de torn.

10. Correcció de resultats estadístics. Gestió de No Conformitats Clients. Anàlisi de fallades de devolucions client. Moviments informàtics derivats de les devolucions del client al SAP system. Estadístiques de Qualitat. Manteniment àrea de rebuig. Distribució documentació sistema de qualitat. Gestió arxiu. Suport en la gestió en el control de recepció. Gestió No Conformitats derivades de proveïdors.

11. Planificació i realització dels assaigs de combustió. Realització d'assaigs demanats pels Q-planners. Planificació i realització Auditories de producte. Emissió i seguiment dels informes de No Conformitat interior. Suport a producció pels problemes del dia a dia. Verificació de diverses demanades per q-planners. Formació a persones treballadores sobre els ajuts visuals dels llocs de treball. Suport a No Conformitats Client i Proveïdor.

12. Gestió en el control de recepció de material de proveïdors de compra. Alliberament de material per a producció. Confecció de pautes i registres de recepció. Moviments informàtics derivats de les entrades de materials de proveïdor al SAP system. Gestió i elaboració d'assaigs de laboratori derivats del control de recepció o demanats per q-planners. Gestió i manteniment àrea de rebuig. Suport de Qualitat. Gestió arxiu. Gestió de plànols a la recepció. Gestió No Conformitats derivades de proveïdors. Gestió de la devolució de material defectuós a proveïdor. Gestió del rebuig intern de la línia productiva.

13. Gestió de No Conformitats internes. Formalització de documentació homologació a client. Gestió de No Conformitats de Client. Anàlisi de fallada de No Conformitats de client. Visites a clients. Participació en AMFES, disseny, procés. Confecció plans de control. Confecció pautes autocontrol. Gestió de mostres. Desenvolupament de proveïdors. Homologacions components proveïdors. Gestió de No Conformitats a proveïdor. Auditories de proveïdor. Confecció pautes recepció. Gestió AQP. Gestió APQP/Control Estadístic de Procés/Millora Contínua/Estudis MSA/Participació en grups de projecte.

14. Gestió en els mesuraments derivats d'homologacions de peces de compres. Suport a disseny i desenvolupament. Mesuraments de suport a recepció. Manteniment de la màquina 3D. Exactitud en els informes dimensionals. Control de la documentació del sistema de qualitat. Gestió d'equips per a calibratge. Actualització de calibratges i MSA. Anàlisi de resultats de calibratge. Suport a No Conformitats internes proveïdors. Suport en preparació de mostres especials per a clients. Realització d'assaigs en laboratori a petició de q-planners. Gestió arxiu plànols.

15. Donar suport al departament de logística, introducció de comandes de clients en sistema, seqüències, control de transport urgent. Realització de totes les funcions inherents a suport administratiu.

16. Participació en els equips creats pel Project Manager per al desenvolupament de nous projectes a l'empresa. Definició de tots els conceptes logístics previs a la implantació de la producció en planta. Correcta documentació segons estàndards definits pel Departament de Logística. Garantir un correcte càlcul logístic assegurant en tot moment l'eficiència dels processos logístics. Coordinació de l'equip necessari per a l'anàlisi, definició i arrencada de noves propostes de millores internes del departament de logística o externes via suggeriments de millora. Documentació, càlculs, etc. Responsable juntament amb el responsable del departament de la implantació de qualsevol procés de millora logístic.

17. Desenvolupament, manteniment i adaptacions de l'eina necessària per iniciar un sistema de planificació de la producció paral·lel a l'actual sistema SAP. Desenvolupament, manteniment i adaptacions de l'eina necessària per iniciar un sistema de control de nivells d'estocs per projecte, client, tipus de peça, etc. així com rotacions. Responsable de l'optimització de fluxos de materials de projectes ja existents per trobar potencials de millores i d'estalvi. Garantir el correcte aprovisionament i la correcta expedició de les referències assignades, minimitzant els obsolets en cas de peces en canvis d'enginyeria o saldos de cessament.

18. Anàlisi setmanal de comandes de client. Comparació amb comandes anteriors. Comparació comandes amb seqüenciació real a setmana vençuda. Introducció a temps en SAP de la comanda setmanal del client. Introducció de seqüenciacions en SAP diàriament. Control del nivell de producció de productes per assegurar el correcte aprovisionament al client (en termini i quantitat). Gestió i control transports (minimització i Optimització)

Control estocs i rotacions. Feedback setmanal a client sobre evolució i/o variacions de les seves comandes. Informar el client sobre qualsevol problema de subministrament propi de l'empresa o aliè.

19. Crear, mantenir i actualitzar els documents administratius de Compres. Gestió i verificació de les comandes. Assistir el Cap de Departament en fase de prospecció i sol·licitud d'ofertes (sol·licitud, anàlisi, seguiment i negociació ofertes). Gestió en col·laboració amb el Departament de Qualitat dels contractes de Qualitat Concertada i en col·laboració amb el Departament de Comptabilitat de les factures incorrectes. Administrar els consumibles del seu departament. Reducció de costos de materials. Valoració semestral a proveïdors de primera matèria. Actualització i manteniment de preus i condicions en SAP. Gestió i manteniment de contractes de preus en contractes de matèria primera.

20. Determinació de les necessitats de Maquinari. Determinació de les necessitats de Programari. instal·lació del Maquinari i Programari. Administració de la xarxa i l'assistència a usuaris finals. Determinació de les necessitats de formació del personal, en aspectes informàtics. Desenvolupament i explotació de les possibilitats del Programari actualment instal·lat. Informació a usuaris de noves possibilitats i implantació d'aquestes. Manteniment i seguretat dels sistemes i equips informàtics. Gestió de pressupostos i inversions. Relació amb proveïdors informàtics. Gestió de telefonia Mòbil i fixa i central de Telèfons fixos. Manteniment Impressora Minolta, control d'usuaris i passwords. Manteniment del compliment dels paràmetres referents a la Llei de Protecció de Dades. Emplenar impresos quan hi ha canvis en la política de seguretat. Auditories d'informàtica. Enquestes INE d'informàtica.

- Grup 5. Els/Les Especialistes

- Criteris Generals:

Personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la fabricació de components per al sector d'automoció.

Actua directament en el procés productiu, o realitza tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar al seu torn funcions de supervisió.

- Formació:

ESO i/o FP ocupacional o equivalent avalada per la pràctica, dins o fora de l'empresa, incrementats per un grau d'experiència o titulació d'FP1 i un període d'adaptació.

- Empleats:

Comprèn, a títol orientatiu:

- Conductor/a de màquina,
- Professional d'ofici,
- Especialista (inclòs tall, costura, enfundador, entapissador, embalador, subministrador, carreters i qualsevol operació definida en les pautes de treball).

- Tasques (Exemples):

En aquest Grup Professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Activitats senzilles que exigeixin regulació i posada a punt o maneig de maquinària, quadres, indicadors i panells no automàtics.
2. Tasques de verificació consistent en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunt i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als esmentats patrons.
3. Realitzar treballs en màquines de producció en base a instruccions simples i/o croquis senzills.
4. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
5. Realitzar treballs de grapat i cosit de peces, orientat de teixits, desbarbat, escumat, cargolat de peces, embalatges, o altres anàlegs.
6. Subministrament de materials.
7. Treballs en carrousel d'escuma.
8. Treball en carcasses i tot tipus de plàstics.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 4
TAULA PRIMES ANTIGA. TAULA PRIMES

Productivitat		Rendiment		Total Euros Dia 460 Minuts	Taula	Productivitat Valor Min	Rendiment Valor Min	Total Euros Minut	Total Euros Dia 460 Minuts
Rdto Activitat	Valor Euros	Rdto Activitat	Valor Euros						
90	0,0011	90	0	0,506					
115	0,0169	115	0,0185	16,284	101	0,00060	0,00080	0,001	0,644
116	0,0175	116	0,0193	16,928	102	0,00120	0,00160	0,003	1,288
117	0,0182	117	0,0201	17,618	103	0,00190	0,00240	0,004	1,978
118	0,0188	118	0,0208	18,216	104	0,00250	0,00310	0,006	2,576
119	0,0194	119	0,0216	18,86	105	0,00310	0,00390	0,007	3,220
120	0,0201	120	0,0224	19,55	106	0,00380	0,00470	0,009	3,910
121	0,0207	121	0,0232	20,194	107	0,00440	0,00550	0,010	4,554
122	0,0213	122	0,0239	20,792	108	0,00500	0,00620	0,011	5,152
123	0,022	123	0,0247	21,482	109	0,00570	0,00700	0,013	5,842
124	0,0226	124	0,0255	22,126	110	0,00630	0,00780	0,014	6,486
125	0,0232	125	0,0263	22,77	111	0,00690	0,00860	0,016	7,130
126	0,0239	126	0,027	23,414	112	0,00760	0,00930	0,017	7,774
127	0,0245	127	0,0278	24,058	113	0,00820	0,01010	0,018	8,418
128	0,0251	128	0,0286	24,702	114	0,00880	0,01090	0,020	9,062
129	0,0258	129	0,0293	25,346	115	0,00950	0,01160	0,021	9,706
130	0,0264	130	0,0301	25,99	116	0,01010	0,01240	0,023	10,350
131	0,027	131	0,0309	26,634	117	0,01070	0,01320	0,024	10,994
132	0,0277	132	0,0317	27,278	118	0,01140	0,01400	0,025	11,638
133	0,0283	133	0,0324	27,922	119	0,01200	0,01470	0,027	12,282
134	0,0289	134	0,0332	28,566	120	0,01260	0,01550	0,028	12,926
135	0,0296	135	0,034	29,210	121	0,01330	0,01630	0,030	13,570
136	0,0302	136	0,0348	29,854	122	0,01390	0,01710	0,031	14,214
137	0,0308	137	0,0355	30,498	123	0,01450	0,01780	0,032	14,858
138	0,0315	138	0,0363	31,142	124	0,01520	0,01860	0,034	15,502
139	0,0321	139	0,0371	31,786	125	0,01580	0,01940	0,035	16,146
140	0,0327	140	0,0378	32,430	126	0,01640	0,02020	0,038	17,390

TAULES CONVENI ANY 2025-2028

	2025-2026				2027-2028			
	Productivitat Valor Min	Rendiment Valor Min	Total Euros Minuto	2025-2026 Total Euros Dia 460 Minuts	Productivitat Valor Min	Rendiment Valor Min	Total Euros Minuto	2027-2028 Total Euros Dia 460 Minuts
101	0,00066	0,00081	0,00147	0,674	0,00068	0,00083	0,00151	0,693
102	0,00132	0,00161	0,00293	1,349	0,00136	0,00166	0,00302	1,386
103	0,00203	0,00248	0,0045	2,071	0,00208	0,00254	0,00463	2,223
104	0,00268	0,00328	0,00596	2,867	0,00275	0,00336	0,00611	2,933
105	0,0033	0,00403	0,00733	3,372	0,00339	0,00414	0,00754	3,619
106	0,00393	0,0048	0,00873	4,191	0,00404	0,00494	0,00898	4,311
107	0,00461	0,00563	0,01024	4,916	0,00474	0,00579	0,01053	5,054
108	0,00528	0,00645	0,01173	5,634	0,00542	0,00663	0,01205	5,782
109	0,00595	0,00728	0,01323	6,351	0,00611	0,00747	0,01358	6,524
110	0,00661	0,0081	0,01471	7,071	0,00679	0,00831	0,0151	7,248
111	0,00728	0,00893	0,01621	7,79	0,00747	0,00915	0,01662	7,982
112	0,00795	0,00976	0,01771	8,509	0,00816	0,01	0,01816	8,717
113	0,00862	0,01058	0,0192	9,227	0,00884	0,01083	0,01967	9,441
114	0,00929	0,01141	0,0207	9,946	0,00953	0,01167	0,0212	10,176
115	0,00994	0,01215	0,02209	10,603	0,01021	0,01248	0,0227	10,896
116	0,01061	0,01298	0,02359	11,324	0,01091	0,01333	0,02424	11,643
117	0,01128	0,01382	0,0251	12,048	0,01157	0,01414	0,02571	12,342
118	0,01195	0,01465	0,0266	12,768	0,01226	0,01498	0,02724	13,083
119	0,01262	0,01548	0,0281	13,488	0,01295	0,01583	0,02878	13,798
120	0,01329	0,01631	0,0296	14,208	0,01363	0,01667	0,03032	14,554
121	0,01396	0,01715	0,03111	14,933	0,01432	0,01752	0,03184	15,283
122	0,01461	0,01788	0,03246	15,581	0,01501	0,01834	0,03335	15,608
123	0,01528	0,01871	0,03399	16,315	0,0157	0,01918	0,03488	16,745
124	0,01595	0,01954	0,03549	17,035	0,01638	0,02002	0,0364	17,472
125	0,01662	0,02037	0,03699	17,755	0,01707	0,02087	0,03792	18,198
126	0,01785	0,02182	0,03967	18,25	0,01834	0,02242	0,04076	18,75

ANEXO 5
TAULA DE IMPRODUCTIUS

COD	PVB	Descripció Tipus Incidència	Factor Correctiu	Que Paga	Forma d'apuntar	Observacions
000		Prototips		Mitjana 3 mesos operari	Temps que s'han estat realitzant prototips d'hora inici i final + peces fabricades	Supervisió del personal per part del departament de Producte.
002	I00	Recomptes/Inventaris		Mitjana 3 mesos operari	Indicar zona inventariada	Inventaris generals de fàbrica, lligat al resultat de l'auditoria personal: 10% error en referències és admès en cas de superar-se, no s'abonarà el codi per realitzar malament l'inventari
003		MTM-Desequilibri de Línia		Mitjana 3 mesos operari	Temps improductiu motivat per desequilibrat línies + peces fabricades i operacions implicades	Improductiu de càlcul automàtic que assigna el temps que falta per a la mitjana dels 3 mesos del personal
004		MTM - Manteniment 1r Nivell		Mitjana 3 mesos operari		
006		MTM - Mecànic Canvi de Sèrie		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha realitzat el canvi de sèrie o model hora inici i final	Adaptació de la màquina per canvi de sèrie o model
007	H01	Retrabaixos Substitució		Mitjana 3 mesos operari	Temps de retreballs per a substitució del personal	Substitució
008	C10	Revisió VS20		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha estat revisant peces de recolzabraços i recolzacaps VS20	
009	L000	MTM- Cessió de Personal		Mitjana 3 mesos operari	Temps pel qual s'ha estat cedit al departament de manteniment	Personal que se cedeix al departament de manteniment esporàdicament.
010		Falta de Contenedors		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha aturat hora inici i final	
015		MTM - Mecànic Ajustos Maquina		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha aturat hora inici i final	Aturades en línia per ajustos a la màquina. Ajustaments per toleràncies de material en carcasses i varetes i manteniments preventius

COD	PVB	Descripció Tipus Incidència	Factor Correctiu	Que Paga	Forma d'apuntar	Observacions
016		MTM - Mecànic-Substitució Consumibles		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha aturat hora inici i final	Quan cal canviar els rotllos d'etiquetes i/o tòner de les impressores, o els bidons de greix.
017	L30	Cessió de Personal a Logística		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual ha estat cedit al departament de logística	Personal que se cedeix al departament de logística esporàdicament.
019	C10	Cessió de Personal a Qualitat		Mitjana 3 mesos operari	Temps pel qual s'ha estat cedit al departament de qualitat	Personal que se cedeix al departament de qualitat esporàdicament.
022		Problemes de Qualitat		Mitjana 3 mesos operari	Dificultat amb material	
024		MTM - Atur Tècnic		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha aturat per avaria hora inici i final	Aturada per avaria de màquina Supervisió i signatura del full per l'operari de manteniment
025	H01	Retrabaixos a Càrrec Producció/Oper		COSÍ SENSE PAGAMENT		
026		Atur Subministrament Materials		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha aturat hora inici i final	Atur per falta de subministrament material de fàbrica (Magatzem subministrador...)
027		Aprenentatge		Complementi fins a un 100% operaris de nova incorporació (no es té en compte per a la mitjana ni de PVB ni de fàbrica)		
029		Formació Nous Operaris		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'han estat realitzant la formació hora inici i final i quantitat de peces	Operaris que realitzen la formació a altres operaris nous en un lloc
030		Recuperació Absència Particular		Codi informatiu, no paga prima	Temps de recuperació d'hores, és només de caràcter informatiu i control	S'aplica habitualment en els dies que s'aplica la bossa d'hora (+)
033		Revisió Peces C/Producció		Mitjana 3 mesos operari		Personal que realitza treballs de revisió de peces a càrrec de producció
034		Plat Giratori		Mitjana 3 mesos operari		Tasca extra en la línia de recolzabraços VS20 quan hi ha canvi de model de plat giratori
035	H01	Operari Retrabaixos		Mitjana 3 mesos operari		Personal indirecte dedicat als retreballs, scrap i selecció de deixalles a planta.
036		Fallades D'impressora		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual han estat aturats per fallades d'impressores	
043	C000	Comitè empresa/Direcció		Mitja període en curs operari	Temps durant el qual s'ha estat en comitè hora inici i final	Absències del personal que forma part del Comitè d'empresa a càrrec de l'empresa.

COD	PVB	Descripció Tipus Incidència	Factor Correctiu	Que Paga	Forma d'apuntar	Observacions
044	C000	Comitè empresa		Mitja període en curs operari	Temps durant el qual s'ha estat en comitè hora inici i final	Absències del personal que forma part del Comitè d'empresa.
045	C000	Comitè prevenció		Mitja període en curs operari	Temps durant el qual s'ha estat en comitè de prevenció hora inici i final	Absències del personal que forma part del Comitè d'empresa.
049	E01	Revisió Mèdica		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha estat en revisió mèdica hora inici i final	
050		Canvi de Treball		Mitjana 3 mesos operari	Temps que s'ha estat canviant de treball hora inici i final + peces fabricades	Canvi de procés desconegut per l'operari, màxim 20 vegades
053		MTM- Aturs de Llum		Mitjana 3 mesos operari	Temps d'atur subministrament elèctric Endesa	Apagades a fàbrica
055		Recanvis Diversos		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha estat realitzant tasques de recanvis	Temps durant el qual es destina per realitzar treballs de recanvis, han de constar les peces treballades a temps 0
058	PVB025	Descompensació 4 vies Recolzacs		Mitjana 3 mesos operari	Temps que falta per arribar a la mitjana per problemes diversos definits	Improductiu de càlcul automàtic que assigna el temps que falta per a la mitjana dels 3 mesos del personal
059		Etiquetes Kanban		Mitjana 3 mesos operari	Temps pel qual s'ha estat aturat per falta d'etiquetes Kanban	
060		Gestió d'empresa		Mitjana 3 mesos operari	Temps pel qual s'ha estat realitzant gestions d'empresa no específiques en els improductius, reunions informatives, viatges	
063		Reunió Comitè- Empleats	1,16	Només prima rendiment	temps durant el qual s'ha estat aturat hora inici i final per convocatòries del Comitè als empleats	Sol·licitades pel Comitè d'empresa, són aturades rialles
070		Troquel/Carrusel Personal Fix		Prima fixa 140% dues primes	Temps durant el qual s'ha estat en carrusel escumat/troquel hora inici i final	

COD	PVB	Descripció Tipus Incidència	Factor Correctiu	Que Paga	Forma d'apuntar	Observacions
100		Hores Extres		Codi informatiu		
101		Hores Extres Nocturnes		Codi informatiu		
102		Hores Extres Festives		Codi informatiu		
800	V000	Vacances		Mitjana 3 mesos operari		Períodes de vacances
802	V002	V002	Dies de Conveni		Mitjana 3 mesos operari	
803	V003	V003	Permisos Oficials		Mitjana 3 mesos operari	
824	F01	F01	Formació/Cursets		Mitjana 3 mesos operari	Temps durant el qual s'ha estat realitzant la formació hora inici i final
924	N01	N01	Atur Voluntari		Cosí Sense Pagament	Temps durant el qual s'ha estat aturat hora inici i final

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 6
TAULA PER A PERSONAL DE NOVA INCORPORACIÓ A PROJECTES SENSE TEMPS
(excepte Dept. Logística)

	Dies Treballats	Rendiment	Import (Euros dia) 2025-2026	Import (Euros dia) 2027-2028
1º Tramo	1 a 20	106	4.094,00	4.206,00
2º Tramo	21-40	116	10.837,00	11,13
3º Tramo	41	126	18.250,00	18,75

Observacions:

El lliscament de la taula de primes queda compensat amb un major rendiment en la part fixa de la nòmina, per la qual cosa un rendiment inferior a 101% es considera baix rendiment."

El cronometratge -temps de fabricació- per als productes presents i futurs, de cara al cobrament de prima, serà corregit pel factor 1,14. Això és, un rendiment igual al 114 no genera prima.

El personal indirecte -carreters, subministradors, retreballs i picking- cobraran la prima màxima, quedant aquest import topat al que cobraria un operari de línia i el seu corresponent rendiment.

El personal que s'incorpori a la Companyia al departament de logística (carreters/subministradors), una vegada superats els 12 dies laborables d'aprenentatge, cobraran la prima mitjana del personal de producció, sent aquesta d'un mínim garantit del 125% de la taula de Productivitat, equivalent a la prima d'abonament del 111% d'import diari de 7,13€.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 7 RÈGIM DISCIPLINARI

(Annex 11 de la Resolució, de 9 de gener de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2022–2024, codi de conveni núm. 08002545011994)

Règim Disciplinari

Article 62. *Criteris Generals*

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals de les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors i, si s'escau, a la representació sindical quan afecti els seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement d'aquesta afiliació, de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció. En cas de no impugnació, el termini serà de noranta dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció.
5. Les faltes es classificaran en atenció a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.
6. Les sancions sempre podran ser impugnades per la persona treballadora davant la jurisdicció competent, dins dels vint dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al previst en la legislació vigent.
7. En els casos d'assetjament i d'abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment previst en l'article 68 del present Conveni.

Article 63. *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida del treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les vint-i-quatre hores següents, la inassistència al treball, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels quals se'n fos responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins de la jornada de treball.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- i) No comunicar en el seu degut moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.

j) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depengui, orgànicament o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.

n) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de plantilla o terceres persones.

Article 64. *Faltes Greus*

Es consideren faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de tres ocasions en el període d'un mes.

b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, durant el període d'un mes. N'hi haurà prou amb una sola falta a la feina, quan aquesta afectés el relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o a la Seguretat Social.

d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps emprat en aquesta utilització pugui inferir-se una deixada o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d'ús d'aquests mitjans informàtics.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasiona un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.

f) La falta de netedat personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagi hagut l'oportuna advertència per part de l'empresa.

g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.

h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en què impliqui, per a qui la rep, un risc per a la vida o la salut, o bé, sigui degut a un abús d'autoritat.

i) La negligència, o imprudència, en el treball que afecti la seva bona marxa, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.

j) La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com l'ocupació per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

k) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la manca de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit sanció.

l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues tot i ser ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de les persones.

n) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 65. *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé més de vint en un any.
- b) La inassistència no justificada al treball durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de treball com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa la persona treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandonament del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.
- i) Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués causar perjudicis greus a l'empresa.
- j) La negligència, o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que d'això es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.
- k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hi hagi hagut sanció.
- l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que comporti risc per a la vida o la salut d'aquest, o bé sigui degut a abús d'autoritat.
- m) Assetjament sexual: constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin.

n) Assejament moral: s'entendrà per assejament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assejament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin.

o) L'assejament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

p) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que d'aquest incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.

q) L'abús d'autoritat: tindran aquesta consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de comandament o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per a la persona treballadora.

Article 66. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a) Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

– Amonestació per escrit.
– Suspensió de sou i feina de dos a vint dies.

c) Per faltes molt greus:

– Amonestació per escrit.
– Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
– Acomiadament.

Article 67. Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

a) Faltes lleus: deu dies.
b) Faltes greus: vint dies.
c) Faltes molt greus: seixanta dies.

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

Article 68. Procediment d'Actuació en Situacions d'Assejament Sexual i Assejament per Raó de Sexe en el Treball.

I. La Direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, o de qualsevol d'una altra de les seves vessants, tal com es defineixen aquestes faltes en l'article 65, m) i n), i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

II. Protocol d'actuació.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la Direcció de l'empresa, per a la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, i si així ho demana la persona afectada, podria ampliar-se a una tercera persona més, membre de la representació legal dels treballadors, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assejament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, que podrà requerir que l'esmentada representació estigui present en tot el procediment.

En els esbrinaments a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés se substanciarà en un termini màxim de deu dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assejament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari.

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

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

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

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 8

Normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals contingudes en el capítol XVI de la Resolució de 29 de desembre de 2021, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el IV Conveni col·lectiu Estatal de la Indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

Article 72. Declaració i Objectius

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

En compliment del deure de protecció, l'empresa haurà de garantir la seguretat i salut de les persones treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Aquesta obligació es materialitzarà a través de l'adopció de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta i participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i d'un servei de prevenció.

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

Article 73. Principis Generals

De conformitat amb els articles 15 i 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), l'empresari aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article 14 de l'esmentada Llei, d'acord amb els següents principis generals:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar i minimitzar-los el màxim possible.
- Combatre els riscos en el seu origen.

- Adaptar el lloc de treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

- Tenir en compte l'evolució tècnica.
- Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.

- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les degudes instruccions a les persones treballadores.

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

Article 74. Prevenció de Riscos Laborals, Vigilància i Protecció de la Salut

En compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'empresa designarà una o diverses persones treballadores per ocupar-se de l'esmentada activitat, constituirà un servei de prevenció propi, o mancomanat, o concertarà l'esmentat servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, tot això de conformitat amb l'article 30 de la LPRL. Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar tant al Comitè de Seguretat i Salut com a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents en els temes concretats en l'article 31.1 de la LPRL.

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

En l'àmbit de la prevenció de riscos l'empresa tindrà en compte la legislació vigent d'aplicació, de tal forma que es posi de manifest:

- a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta.
- b) Que han estat identificats els perills i avaluats els riscos a què s'exposen les persones treballadores en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.
- c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva establerts a l'article 15 de la LPRL.
- d) Que s'ha previst una adequada gestió i manteniment dels equips de treball per tal que la seguretat no resulti degradada.
- e) Que s'han previst mesures adequades per eliminar els perills i minimitzar els riscos, per assolir els objectius fixats per la legislació laboral.
- f) Que l'estructura, dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics, són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.
- g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut, previstes als articles 20 i 22 de la LPRL.
- h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut de les persones treballadores.
- i) Que s'han previst i programat la formació, informació, consulta i participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.
- j) Que s'han previst les mesures necessàries per garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

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

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

Tot lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics, biològics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., haurà de ser avaluat havent-se informat prèviament als Delegats de Prevenció per facilitar-los la seva presència.

L'avaluació dels riscos laborals serà convenientment actualitzada, incloent-hi els riscos psicosocials davant d'indis raonables de la seva presència. S'entendrà per indis raonables les peticions traslladades pel Delegat de Prevenció, o en el seu cas, el personal integrant del servei de prevenció, o el Comitè de Seguretat i Salut, sent en tot cas informat per escrit l'empresari.

Article 75. *Delegats de Prevenció*

En compliment de les seves obligacions preventives l'empresa facilitarà als delegats de prevenció, i components del Comitè de Seguretat i Salut, la formació establerta a l'annex IV apartat 6 d'aquest conveni, adaptats els seus continguts a les característiques pròpies del sector del metall.

Aquest mòdul tindrà una durada mínima de cinquanta hores de caràcter presencial.

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

La representació legal dels treballadors podrà proposar iniciatives de caràcter laboral tendents a la millora de la situació ambiental de l'empresa.

L'empresa facilitarà als delegats de prevenció la documentació relativa a salut laboral que sigui demanada per aquests, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, si fos possible en format digital.

Article 76. *Comitè de Seguretat i Salut*

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

En les empreses que comptin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut, podran acordar amb les seves persones treballadores la creació d'un Comitè intercentres, amb les funcions que l'acord li atribueixi. Les parts negociadores signants d'aquest conveni recomanen aquesta pràctica per tal de millorar les relacions laborals en aquesta matèria.

Els acords presos pels comitès de seguretat i salut seran vinculants per a les parts si així s'estableix en les normes de funcionament del propi Comitè.

Article 77. *Vigilància de la Salut*

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

1. Reconeixements periòdics preferentment de caràcter anual, llevat de criteri mèdic que estableixi un termini diferent. Si s'adverteix alguna malaltia, el Servei Mèdic propi o concertat, dins del Servei de Prevenció informarà l'interessat i se l'orientarà sobre les seves conseqüències i millor forma de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials els recomanats pel Ministeri de Sanitat.

2. D'acord amb el que estableix la Llei 41/2002, de 14 de novembre, Llei Bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica, tota persona treballadora tindrà una història clínica que li serà confeccionada en practicar-se el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter confidencial. Quan finalitzi la relació laboral, el Servei de Prevenció li lliurarà una còpia de l'historial clínic laboral a petició de la persona treballadora.

3. Aquestes mesures de vigilància i control de la salut de les persones treballadores es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona de la persona treballadora, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Aquestes dades no podran ser usades amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora.

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

5. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball. En el cas de realitzar-se el treball a torns els reconeixements mèdics seran planificats de manera que coincideixin preferentment amb el torn de matí.

S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atengui els diferents riscos als quals s'hagin sotmès les persones treballadores compresos en el present conveni, del qual s'informarà prèviament a la representació legal dels treballadors.

Si en les activitats de vigilància de la salut es detectessin indicis raonables d'una possible malaltia professional, s'informarà les persones treballadores afectades i el Comitè de Salut i Seguretat per tal que col·laborin en la investigació de les causes i la proposta de mesures preventives.

Article 78. *Coordinació d'Activitats Empresariales*

En aplicació de l'article 24 de la LPRL, desenvolupat pel Reial decret 171/2004, i que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la Direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual desenvolupen la seva activitat persones treballadores d'altres empreses, és a dir, persones treballadores autònomes, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquestes persones treballadores de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment en el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.

En els centres de treball en els quals concorrin diverses empreses, se celebraran reunions conjuntes i altres mesures d'actuació coordinada entre els representants de les empreses intervinents i els delegats de prevenció de les mateixes quan, pels riscos existents en el centre, que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta i anàlisi de l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts; o bé per procedir a la seva actualització. Aquestes reunions se celebraran a petició raonada de, almenys, el 50 % de les empreses intervinents o delegats de prevenció de les mateixes, a l'empresari titular del centre.

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

Article 79. *Situacions Especials de Risc*

L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la LPRL, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball, que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures, quan resulti necessari, inclouran la no realització de treball nocturn o de treballs a toms.

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 26 de la LPRL, no fos tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà demanar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i demanar la prestació econòmica de la Seguretat Social.

Igualment, durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos, quan la treballadora havent de canviar de lloc de treball o d'activitat per un altre compatible amb la seva situació, l'esmentat canvi no resultés tècnicament o objectivament possible o no pogués raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà demanar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc, i demanar la prestació econòmica corresponent de la Seguretat Social.

Article 80. *Operacions que Suposen Manipulació Manual de Càrregues*

De conformitat amb el pes màxim recomanat per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), la càrrega màxima que podran manipular individualment les persones treballadores serà de 25 Kg.

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

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

Article 81. *Persones Treballadores Especialment Sensibles a Determinats Riscos*

En aquells casos que, com a conseqüència d'accident de treball o malaltia professional, una persona treballadora resulti amb disminució de les seves aptituds psicofísiques, ocuparà aquells llocs existents a l'empresa més adequats a les seves noves facultats.

Quan una persona treballadora fos considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball, i no existís un lloc equivalent exempt d'exposició a aquests riscos, la persona treballadora haurà de ser destinat preferiblement a un lloc de treball o funció compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Previ acord assolit en el Comitè de Seguretat i Salut, o en el seu defecte per acord entre l'empresari i el delegat de prevenció, es determinaran aquelles persones treballadores especialment sensibles, per estar afectes d'exposició a riscos als quals se'ls fa especialment sensibles.

Article 82. *Drets de les Persones Treballadores*

En el supòsit que una empresa pretengués sancionar alguna persona treballadora per la paralització del treball en base a l'apreciació de risc greu i imminent, sempre que la persona treballadora hagués pogut actuar de mala fe o comès negligència greu, es procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en el qual seran escoltats, a més de l'interessat, els membres de la representació legal dels treballadors i el Comitè de Seguretat i Salut o el delegat de prevenció en el seu cas, en aquests casos la persona treballadora haurà de comunicar amb caràcter immediat la paralització.

Article 83. *Recurs Preventiu*

El Recurs Preventiu serà designat lliurement per l'empresa. En cas de conflicte en la designació s'actuarà sota els següents criteris:

1. La designació com a recurs preventiu recaurà sobre aquella persona treballadora que exerceixi comandament directe sobre un conjunt de les persones treballadores.
2. No obstant l'anterior, quan les tasques es prestin per un nombre reduït de persones treballadores, la designació recaurà sobre aquell que tingui una major qualificació professional.

Article 84. *Roba de Feina i Equips de Protecció Individual*

1. Totes les persones treballadores que per les seves tasques requereixin de roba de treball, disposaran de dos equipaments complets adaptats a les condicions termohigromètriques, per exemple aquelles peces necessàries per al seu reforç bifocal o impermeable (parques, arilles, gorres, impermeable). L'equip necessari es lliurarà a aquelles persones treballadores de nova contractació al començament de la seva activitat.

El deteriorament involuntari d'aquestes peces per causa del propi treball, donarà lloc a la seva substitució immediata.

L'elecció de la roba de treball haurà de ser consultada abans en el Comitè de Seguretat i Salut o amb el delegat de prevenció, en el seu defecte, amb la finalitat d'aconsellar a l'empresa perquè triï aquella que respecti les mesures de seguretat i salut, així com la seva millor adaptació a cada lloc.

2. Igualment, els seran lliurats a les persones treballadores els equips de protecció individual en aquells treballs que així ho requereixin. Quan existeixi discrepància entre la persona treballadora i l'empresa sobre el tipus d'equip de protecció individual apropiat, es donarà trasllat del problema al Delegat de Prevenció i s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, en el seu defecte, que emetrà l'oportú informe.

Així mateix, davant la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se superi el valor límit ambiental vigent, l'empresari estarà obligat a lliurar els equips de protecció individual a aquelles persones treballadores que li ho demanin, previ informe favorable del servei de prevenció.

Article 85. *Valors Límit*

Es consideraran com a valors límits admissibles per a substàncies químiques i agents físics, en el medi ambient laboral, els que en cada moment vinguin establerts per la legislació vigent.

Article 86. *Mútues Col·laboradores de la Seguretat Social*

Les parts consideren convenient millorar els procediments de col·laboració entre les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, la Seguretat Social i els serveis públics de salut, en matèria de gestió de la incapacitat temporal, adherint-se als acords que sobre aquesta matèria assoleixin les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal, en el marc del diàleg social.

De tota comunicació d'alta mèdica realitzada per la mútua i que en tingui coneixement l'empresari, s'ha d'informar el Comitè de Seguretat i Salut o en el seu defecte al delegat de prevenció.

Article 87. *Contractes i Subcontractes*

Les empreses contractistes adoptaran les mesures necessàries per garantir que amb caràcter previ a l'inici de les activitats objecte de subcontractació, les persones treballadores pertanyents a les empreses que hi duguin a terme hagin rebut una formació preventiva d'acord amb els llocs a desenvolupar. Igualment rebran, prèviament a l'execució, informació suficient i adequada respecte dels riscos als quals vagin a estar exposats, en particular l'exigència de controls mèdics específics si hi hagués lloc, així com les mesures de protecció i prevenció enfront dels riscos inherents a treball encomanat.

Les empreses contractistes respondran solidàriament d'acord amb l'establert en la llei, en els supòsits d'accidents de treball o malaltia professional que es produeixin en el centre de treball de l'empresa titular del mateix.

Article 88. *Formació*

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

Amb l'objectiu de reduir la sinistralitat i potenciar la cultura preventiva en els llocs de treball, d'acord amb l'article 2.2 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals i l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda establir una formació mínima obligatòria, en matèria de prevenció de riscos laborals, per a totes les persones treballadores del sector del metall. La comissió negociadora anirà incorporant al text del conveni els necessaris continguts formatius corresponents a oficis, especialitats o grups professionals, no regulats en l'actualitat per la Targeta Professional de la Construcció per al Sector del Metall.

Com a conseqüència de l'anterior, necessàriament s'haurà d'establir un sistema d'acreditació de la formació preventiva rebuda per aquestes persones treballadores del sector, preferiblement mitjançant l'expedició i actualització periòdica d'una Targeta Professional del Sector del Metall.

(Continua a la pàgina següent)

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TECCO AUTOMOTIVE SA, PARA LOS AÑOS 2025-2028

Artículo Preliminar. *Determinación de las Partes Signatarias*

Son partes signatarias del presente Convenio colectivo de la empresa Tecco Automotive SA, de una parte, los representantes de la empresa y por otra parte, los de sus trabajadores. Ambas representaciones se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

CAPITULO I Disposiciones Generales

Sección 1ª

Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito Personal*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Tecco Automotive SA, empresa del sector del metal.

Quedan excluidas del ámbito personal de aplicación de este convenio las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El Convenio afectará al centro de trabajo de la Empresa sito en Avda. Hostal Nou, 26-30, Polígono Industrial Sant Pere Molanta (08799), Olérdola.

Sección 2ª

Vigencia

Artículo 3. *Entrada en Vigor y Duración*

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de enero de 2025 y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

1. La denuncia del presente Convenio por cualquiera de los sujetos legitimados, proponiendo su iniciación, revisión o prórroga, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de 1 mes respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia de este será remitida a la Autoridad Laboral.

2. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de 15 días como máximo a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 14 meses dichas negociaciones.

4. Si una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo convenio las partes no alcanzasen un acuerdo, éstas se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

5. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

Sección 3ª

Compensación y Absorción

Artículo 5. Compensación

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 6. Absorción

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Sección 4ª

Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

- Composición:

1. La Comisión Paritaria se compondrá de 6 miembros, con igual representación de empresa y personas trabajadoras y de los asesores respectivos.

2. La presidencia será ocupada por la persona que designen sus componentes por mayoría, la cual designará a su vez libremente a la persona que asumirá las funciones de la secretaria.

3. Los vocales de la empresa y de la representación social serán elegidos por las respectivas partes.

4. Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

- Domicilio:

El domicilio de la Comisión Paritaria será el domicilio de la empresa, en Avda. Hostal Nou, 26-30, Polígono Industrial Sant Pere Molanta (08799) Olérdola.

- Funciones:

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación del convenio.

- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.

- c) El desarrollo de las funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET.

- e) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.

f) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

g) Elaborar su Reglamento interno de funcionamiento.

h) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

i) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

- Normas de actuación:

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse de todo conflicto, cuestión o problema sometido a su consideración.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la solución de conflictos en el seno de la Comisión Paritaria, ésta se someterá a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, de fecha de 04 de septiembre de 2018, así como de lo que se establezca en el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya.

El ejercicio de las anteriores funciones no impedirá en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en las disposiciones legales.

CAPITULO II Organización del Trabajo

Sección 1ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 9. *Norma General*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y persona trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 10. *Facultades de la Dirección*

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

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de las personas trabajadoras, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de la persona trabajadora.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o la persona trabajadora formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de las personas trabajadoras.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de las personas trabajadoras.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 11. *Obligaciones de la Dirección de Empresa*

Son obligaciones de la Dirección de empresa:

- a) Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.
- c) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.
- d) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 12. *Procedimiento de Implantación o Modificación de Sistemas de Organización del Trabajo*

1. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

- a) Notificar por escrito a la representación de las personas trabajadoras, con un mínimo de 15 días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido, haciendo entrega de copia del estudio realizado en el que se incluirá la especificación del método operativo y de las tarifas propuestas. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de quienes directa o indirectamente pueda afectar.

b) Limitar hasta el máximo de 10 semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de las personas trabajadoras de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de 15 días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

d) En el plazo de 10 días, después de recibir el escrito razonado, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 10, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical.

e) Las personas afectadas, podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

f) Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Se pondrá a disposición del Comité de empresa el método operatorio asignado al puesto de trabajo, así como las tarifas.

b) Será necesaria la notificación a la representación de las personas trabajadoras dentro de un plazo razonable y a la mayor brevedad posible.

c) El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de 12 días laborables.

d) Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de 6 días nada objetan a la misma la o las personas afectadas. En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la Dirección de la empresa y a la representación sindical. Ésta, en el término de 6 días, entregará por escrito su informe a la empresa.

e) En el plazo de 6 días, la empresa decidirá sobre la modificación.

f) Las personas afectadas podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

Sección 2ª

Sistemas y Métodos de Trabajo

Artículo 13. *Norma General*

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa corresponde a la Dirección.

2. La empresa procurará adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima. No obstante, el rendimiento máximo abonable será el correspondiente a la actividad 126% para puestos de trabajo limitados por el tiempo de la máquina.

3. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el artículo 10, las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y de las personas trabajadoras.

Artículo 14. *Simplificación*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 15. *Análisis de Rendimientos*

1. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la Dirección de la empresa.
2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por una persona trabajadora capacitada y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 16. *Normalización de Tareas*

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada persona trabajadora.

Artículo 17. *Valoración de Puestos*

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 18. *Adaptación a los Puestos de Trabajo*

La adaptación de la persona trabajadora a los puestos de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal: se realizará utilizándose por la Dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
 - Formación adecuada,
 - Experiencia necesaria,
 - Acomodación al puesto de trabajo,
 - Interés suficiente,
 - Calidad del material utilizado,
 - Cambios en los factores de medio ambiente,
 - Eficacia de las herramientas,
 - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.
- c) El periodo necesario para la adaptación al puesto de trabajo será de 12 días laborables para todo el conjunto de operaciones, salvo cuando se trate de jornadas parciales, en cuyo caso, el periodo de adaptación será de 120 horas en un periodo de tres meses. No habrá tiempo de adaptación en modelos de similares características.
- d) Cuando se realicen cambios de puesto de trabajo en la misma jornada y el empleado no alcance su rendimiento habitual, el encargado responsable podrá valorar la compensación de su rendimiento y será revisado por el jefe de Producción.

Artículo 19. *Revisión de Tiempos*

La empresa tiene la facultad para revisar los tiempos, siempre y cuando se modifique el método operativo.

En todo caso, aunque no se modifique el método operativo, se acuerda la revisión automática anual de los tiempos, durante 5 años desde que entre en producción, en un 4% anual.

La actualización de tiempos se hará a partir de día 01 de enero. Para los nuevos proyectos el plazo será de un año natural a partir del cronometraje.

Sección 3ª **Clasificación Profesional**

Artículo 20. *Norma General*

1. La estructura de encuadramiento profesional del presente convenio, basada en grupos profesionales, consta de 6 grupos, debiendo estar adscrito cada persona trabajadora a un grupo profesional, y establecerse el salario de grupo establecido para el mismo.
2. El encuadramiento de las personas trabajadoras en el respectivo grupo profesional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, así como la formación requerida para cada uno de ellos.
3. La Dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.
4. Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 2, que incluye la descripción de funciones.
5. El acto de clasificación de la persona trabajadora en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III **Modalidades de Contratación**

Artículo 21. *Modalidades de Contratación*

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), adjuntado como anexo 11 al texto del convenio; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 22. *Periodo de Prueba*

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - Grupo Profesional 5: un mes.
 - Grupos Profesionales del 0 al 4: seis meses.
2. Durante el transcurso del período de prueba la empresa y la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.
3. La persona trabajadora percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.
4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 23. *Promoción Profesional (Ascensos)*

1. Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los grupos 1 y 2 de la Clasificación Profesional, serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

2. Las promociones y los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota a la persona trabajadora de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

3. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo.

Artículo 24. *Movilidad Funcional*

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET.

2. La movilidad entre diferentes categorías del grupo profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al grupo profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del ET con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otra persona en situación de incapacidad temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación del superior grupo, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación no se mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

La persona que desempeña un trabajo distinto al habitual para cubrir la ausencia de otra por excedencia, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el apartado anterior.

Artículo 25. *Ceses*

1. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo Profesional 5: quince días.
- Grupo Profesional 3 y 4: un mes.
- Grupo Profesional 1 y 2: dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. A la persona trabajadora le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

CAPITULO IV Tiempo de Trabajo

Artículo 26. *Jornada*

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1.725 horas de trabajo efectivo, que corresponde a las 1.800 horas de presencia. Se pacta la presente reducción de jornada salvo que por imperativo legal deba aplicarse una jornada distinta, momento en el que se aplicará la así regulada.

Artículo 27. *Horario y Calendario*

1. Es facultad privativa de la empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.
2. La elaboración del calendario, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, será acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Y se dará a conocer antes del 20 de diciembre del año anterior.

Artículo 28. *Flexibilidad en la Ordenación del Tiempo de Trabajo, por Razones Productivas y Organizativas de Nuestros Clientes.*

Ambas partes conscientes de las necesidades productivas actuales del sector y de la dependencia que la empresa tiene con sus clientes, acuerdan dotarse de un instrumento de flexibilidad en su jornada de trabajo anual para hacer frente a posibles variaciones de las necesidades productivas con nuestros clientes en los términos que se describen a continuación:

Las personas trabajadoras tanto personal de planta como de oficinas, realizarán un total de hasta 80 horas (+10 o -10 jornadas de trabajo) al año natural durante el periodo de vigencia del Convenio. A tal efecto, se consideran días en positivo los días trabajados en sábado mañana o viernes por la noche y días en negativo aquellos descansados de lunes a viernes por concepto de flexibilidad.

En tales casos, la empresa preavisará a la persona trabajadora del día y la hora de la prestación de trabajo o de descanso resultante de dicho instrumento de flexibilidad.

Se avisará con al menos 5 días de antelación a la jornada adicional o de descanso, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación laboral vigente.

La asignación de jornadas adicionales se efectuará de forma rotativa en función de las necesidades de la empresa y de la disponibilidad de las personas trabajadoras.

a) Tratamiento de los días en positivo:

La empresa asignará a las personas trabajadoras jornadas de trabajo adicionales que se realizarán en sábado por la mañana para el turno que está de mañana, y viernes por la noche para el turno que está de noche. Estas jornadas no se habilitarán en sábados vísperas de vacaciones, Semana Santa, Navidad, festivos o posibles puentes pactados en calendario laboral. De la misma manera estas jornadas no se realizarán más de dos veces en un periodo de 4 semanas para el mismo turno.

La asignación de jornadas de trabajo adicionales será compensada económicamente, a razón de 20,5€ brutos / día desde la hora 1 a la hora 48, y de 28€ brutos/ día desde la hora 49 a la hora 80.

Se excluye de la norma anterior las personas asignadas al departamento de mantenimiento cuya compensación será de 27,50€ brutos/ día desde la hora 1 a la 48, y de 35€ brutos/ día desde la hora 49 a la hora 80.

b) Tratamiento de los días en negativo:

La empresa asignará a las personas trabajadoras jornadas de descanso entre lunes y viernes sin ningún tipo de merma económica. Siempre que sea posible, los días de descanso se asignarán en lunes, viernes o vísperas de festivos. A su vez, los días de descanso por este concepto, serán recuperados en sábados de mañana para el turno que esté de mañana, y viernes por la noche para el turno que esté de noche en los mismos términos descritos en el párrafo anterior.

c) Condonación de los días en negativo:

Se establece como fecha final de la regularización de los días en negativo el 30 de septiembre del año siguiente a la finalización del ejercicio en el que se hayan producido.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador/a debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello.

Las personas trabajadoras que disfruten de reducción de jornada por las causas legalmente establecidas no les resultará de aplicación las medidas de flexibilidad reguladas en este artículo.

Artículo 29. *Trabajo Nocturno*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, portería o vigilancia que hubieran sido específicamente contratadas para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Artículo 30. *Horas Extraordinarias*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas 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 delegados de las secciones sindicales si existieren.

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 cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y las personas trabajadoras afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresa y las personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Al personal al que se le aplica el sistema de primas actual, se le abonará la cantidad de 1,87€, sobre una media de 126%, generada en concepto de prima por cada hora extra abonada.

Para las horas extras realizadas por el personal de estructura, el responsable de cada departamento, junto con RRHH, tomara una decisión de cómo compensarlas si están debidamente justificadas.

Artículo 31. *Vacaciones*

1. El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, más un día adicional. Si la jornada laboral establecida en el art. 26 de 1.725 horas de trabajo efectivo, que corresponde a 1.800 horas de presencia se viera reducida, el día adicional quedaría absorbido por esta.

La fijación de los períodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre las partes antes del 2 de mayo de cada año de vigencia del convenio, siempre y cuando los clientes principales tengan cerrado su calendario laboral, juntamente con el calendario laboral. El período de días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario, disfrutándose 21 días naturales de manera ininterrumpida.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa dará cuenta a las personas trabajadoras del plan de vacaciones previsto en su organización con al menos 2 meses de antelación a la fecha de disfrute.

3. Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso.

4. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

6. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

CAPITULO V Permisos y Excedencias

Artículo 32. *Permisos*

a. La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a la misma remuneración en la forma y cuantía que se percibe un día de trabajo, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos. En caso de boda de hermano, un día sin retribución.

c) En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge y en caso de hospitalización y mientras ésta dure, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y del siguiente, siempre que esto no implique incremento de días de permiso y, en cuanto a su duración, se estará a lo recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que actualmente dispone cinco días.

d) Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos de la persona trabajadora. Cuando, con ocasión del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el referido permiso retribuido se ampliará hasta un total de cinco días.

e) Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

f) Durante un día en los casos de fallecimiento de bisabuelos, biznietos, tíos o sobrinos de uno u otro cónyuge.

g) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) En el caso de los apartados c), d) y g) si la persona trabajadora necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km, el plazo se ampliará hasta un máximo de 4 días.

l) Un día para el personal a jornada partida.

m) Un día por visitas/ingresos a los servicios de urgencias superiores a 8h del cónyuge, hijos, padres y padres políticos.

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

b. A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de Unión Estables de Pareja, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

Artículo 32 Bis. *Permiso Parental No Retribuido hasta los Ocho Años*

Según lo recogido en el artículo 48 Bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y mientras este mantenga su vigencia, las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso parental, para el cuidado del hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que éste cumpla los ocho años de edad. Este permiso, que tendrá una duración máxima de ocho semanas, podrá disfrutarse de manera continua o discontinua y tanto a tiempo completo como en régimen de jornada a tiempo parcial. Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y de finalización del permiso o, en su caso, los periodos de disfrute. Habrá de comunicarse esta información a la empresa con al menos diez días de antelación al inicio del permiso, excepto en caso de fuerza mayor.

Artículo 33. *Ausencias Retribuidas*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa autorizará y, en consecuencia, las personas gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días y cuatro horas de ausencia retribuidos y no recuperables. Las cuatro horas adicionales solo se mantendrán si también se mantiene la jornada laboral de 1.725 horas efectivas de trabajo y 1.800 horas de presencia, tal como establece el artículo 26 de este convenio. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

La empresa podrá regular las ausencias en forma colectiva acordando con la representación de las personas trabajadoras la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natural.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el convenio.

3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo.

Artículo 34. *Acumulación de Horas para el Cuidado del Lactante*

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con quince 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 y cuidado de menor.

Artículo 35. *Nacimiento y Cuidado de Menor*

Las personas trabajadoras podrán ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor en los términos previstos legalmente.

Artículo 36. *Excedencias*

1. La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa

2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la persona trabajadora que solicite la excedencia para atender al cuidado de hijos podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, y respetándose siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

3. La persona trabajadora que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran incapacidad, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más personas trabajadoras de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 37. *Licencias Sin Sueldo*

1. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

2. En caso de fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, la persona trabajadora dispondrá de un día de permiso sin retribución.

3. En caso extraordinario, debidamente justificado y acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

No obstante, lo anterior, se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 38. *Visitas al Médico*

En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y la persona trabajadora presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, el permiso será de hasta 18 horas retribuidas al año.

En caso de agotar la totalidad de las horas de médico retribuidas (18 horas), la persona trabajadora deberá recuperar dichas horas de lunes a viernes. Si por causas no imputables a la empresa no se pueden recuperar o bien la persona trabajadora se niega en 3 ocasiones cuando la empresa se lo solicite, se descontará automáticamente en la nómina en todos los conceptos.

En caso de no agotar las 18 horas anuales para uso personal, se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de familiares de primer grado, siempre que se acompañe con el debido justificante.

De forma adicional a lo establecido anteriormente, se establece un permiso especial retribuido para familiares con tratamiento oncológico de hasta 18 horas al año, para el acompañamiento a visitas médicas de familiares de 1º grado aquejados de enfermedades oncológicas.

Artículo 39. *Complemento por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional*

La empresa complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta el 100% de la base reguladora del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT, si como consecuencia de este se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

La presente mejora no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento.

El período máximo de abono de este complemento es de doce meses.

Las condiciones reguladas en el presente artículo no serán aplicables al accidente "in itinere".

Artículo 40. *Ayuda para Hijos de Personas Trabajadoras con Discapacidad y/o Capacidades Sensoriales Limitadas*

Se establece una ayuda de 500€ brutos al año para los trabajadores que tengan un hijo/a, convivan con el hijo/a de su cónyuge o pareja de hecho, siempre que estos tengan una discapacidad igual o superior a un 51%. En caso de que la discapacidad reconocida fuese igual o menor a un 50% se establece una ayuda de 250€ brutos anuales. Ambas se abonarán al trabajador en su nómina del mes de septiembre previa acreditación de las circunstancias mediante documentación de los servicios públicos.

CAPITULO VI Condiciones Económicas

Sección 1ª **Retribución Mínima**

Artículo 41. *Norma General*

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

Artículo 42. *Salario Base*

1. Se considerará Salario base el que figura como tal en las tablas salariales del anexo 1, para cada uno de los Grupos profesionales, sirviendo asimismo de regulador para las percepciones extraordinarias.

2. Salario base Nuevo Ingreso del Grupo Profesional 5: retribuye la contratación inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras a los requerimientos del puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional 5. En efecto, dada la complejidad de los productos, que requieren de diversas fórmulas de composición y de tiempos distintos en la fabricación, se exige un periodo de adecuación paulatina por parte del personal encuadrado al Grupo Profesional 5 para adquisición de experiencia y conocimiento pleno de los productos fabricados así como de los materiales empleados (por ejemplo, la piel flor de máxima calidad, con un tratamiento especial y artesanal en el proceso de confección), de manera que al final de dicho periodo se produzca la plena integración en el Grupo Profesional 5 por existir una homogeneidad de funciones y tareas respecto de las personas trabajadoras ya contratados.

A partir del 01 de enero del 2022, la retribución de las personas trabajadoras de nuevo ingreso en la empresa será la establecida en el anexo 1 para el Grupo Profesional 5, y por el periodo máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el nivel retributivo.

3. Para los cuatro años de vigencia del convenio colectivo se producirán los siguientes incrementos salariales:

- Para el año 2025: Incremento de un 2% desde el 01 de enero de 2025.
- Para el año 2026: Incremento de un 2% desde el 01 de enero de 2026.
- Para el año 2027: Incremento de un 2,50% desde el 01 de enero de 2027
- Para el año 2028: Incremento de un 2,50% desde el 01 de enero de 2028

Estos incrementos se aplicarán únicamente sobre los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, nocturnidad, horas extras y retribución sobre la bolsa de horas.

Los atrasos derivados de la aplicación de los incrementos acordados se realizarán en el mes posterior a la finalización del mes natural en el que se produzca la firma del convenio colectivo.

4. Cláusula de mantenimiento poder adquisitivo (revisión técnica según el IPC de Catalunya):

a) Transcurridos dos años de la vigencia del convenio, en fecha 31 de diciembre de 2026, la empresa garantizará que el trabajador perciba la diferencia entre el 75% de la suma de los incrementos acumulados del IPC de Catalunya de los años 2025-2026, calculados a fecha 31 de diciembre de cada ejercicio, y la suma de los incrementos producidos sobre la mejora salarial derivados de la aplicación del presente convenio (regulada en el artículo 49.2 del presente texto).

De esta forma, se mantendría el 75% de la diferencia entre:

Los incrementos de mejora salarial acordados en convenio y los IPC's de Catalunya acumulados de 2025 y 2026, pagándose en el año 2027.

Dicha diferencia, de producirse, se abonará antes del 30 de abril de 2027 y será consolidable.

b) Transcurridos cuatro años de la vigencia del convenio, en fecha 31 de diciembre de 2028, la empresa garantizará que el trabajador perciba la diferencia entre el 75% de la suma de los incrementos acumulados del IPC de Catalunya de los años 2027-2028, calculados a fecha 31 de diciembre de cada ejercicio, y la suma de los incrementos producidos sobre la mejora salarial derivados de la aplicación del presente convenio, (regulada en el artículo 49.2 del presente texto).

De esta forma, se mantendría el 75% de la diferencia entre:

Los incrementos de mejora salarial acordados en convenio y los IPC's acumulados de 2027 y 2028, pagándose en el año 2029.

Dicha diferencia, de producirse, se abonará antes del 30 de abril de 2029 y será consolidable.

Artículo 43. *Igualdad de Condiciones*

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2ª

Otras Retribuciones. Primas e Incentivos

Artículo 44. *Reglas Generales*

1. La empresa organizada según métodos racionales de productividad podrá adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.
2. La empresa podrá revisar los sistemas de incentivos que aplique para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.
3. La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 12.
4. Todas las ausencias no justificadas se descontarán en todos los conceptos retributivos anuales.

Artículo 45. *Antigüedad*

Las personas trabajadoras afectados por este convenio, tendrán derecho al percibo de un plus de antigüedad en función de los años de prestación de servicios en la misma.

Dicho derecho se limitará a un máximo de 6 quinquenios.

El valor del quinquenio serán los siguientes:

Antigüedad	2024	2025	2026	2027	2028
1 quinquenio	31,43	32,05	32,7	33,51	34,35
2 quinquenio	62,86	64,12	65,4	67,04	68,71
3 quinquenio	94,29	96,17	98,1	100,55	103,06
4 quinquenio	125,71	128,23	130,79	134,06	137,41
5 quinquenio	157,15	160,29	163,5	167,59	171,78
6 quinquenio	0	188,58	192,35	197,16	202,09

Artículo 46. *Plus de Trabajos Nocturnos y Turnos Rotativos Espumado Mecánicos*

1. La retribución de los trabajos nocturnos será de 9 € brutos por jornada nocturna trabajada. Dicha cuantía será revisada en los ejercicios 2025 a 2028 según incremento pactado en el artículo 42.3 del presente Convenio.
2. El personal de mantenimiento que realice Turno rotativo de fines de semana, la semana que se trabaje 7 días continuos, el empleado percibirá en concepto de Complemento de Espumado:
 - Sábados (T. Mañana): 50€ brutos.
 - Domingos (T. Mañana o Tarde): 50€ brutos más 2 días libres durante la semana siguiente.
 - La semana que se trabaje 40 horas de lunes a viernes, más 8 horas sábado tarde, se complementará con 50€ brutos/día más 1 día de descanso.

El resto de los complementos se abonarán de forma habitual, según contrato.

Artículo 47. *Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en cantidad equivalente al salario base mensual, salvo que existan acuerdos individuales.

Las gratificaciones de junio y navidad se satisfarán, el día 24 de junio, y el 24 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

2. La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

Artículo 48. *Horas Extraordinarias*

La retribución de las horas extraordinarias será de 12€ brutos para el personal directo e indirecto en días laborables, de 15€ brutos en días festivos y 14€ brutos en horario nocturno.

Artículo 49. *Primas*

49.1. Prima de Rendimiento y Productividad

Las personas trabajadoras que alcancen un nivel de rendimiento y productividad conforme a la tabla prevista en el anexo 4, percibirán el complemento de Primas cuyo importe viene fijado en dicho anexo.

49.2. Prima de Beneficios

Durante la vigencia de convenio se establece una prima de beneficios de carácter variable en función de los beneficios de la empresa.

La prima de beneficios aquí regulada se devengará únicamente en el caso de que los resultados de última línea (beneficio neto presentado por la compañía confirmado en las cuentas anuales auditadas) fueran iguales o superiores a 250.000€ para el ejercicio 2025, 275.000€ para el ejercicio 2026, 300.000€ para el ejercicio 2027 y 325.000€ para el ejercicio 2028 y a que el beneficio neto de la empresa supere el 1% de los ingresos y hasta el 2% de estos como máximo, según el siguiente escalado:

- Cuando el beneficio neto supere el 1% de los ingresos y hasta el 1,29%, se abonarán 250€ brutos;
- Cuando el beneficio neto supere el 1,30% de los ingresos y hasta el 1,49%, se abonarán 313€ brutos;
- Cuando el beneficio neto supere el 1,50% de los ingresos y hasta el 1,99%, se abonarán 382€ brutos;
- Cuando el beneficio neto supere el 2% de los ingresos se abonarán 400€ brutos.

Dichas cuantías se actualizarán anualmente según los incrementos pactados en el artículo 42.3 de este Convenio.

La prima de beneficios aquí establecida no tendrá en ningún caso carácter consolidable y se abonará en el mes de abril.

49.3 Prima Sección de Espumado

Con el objetivo de compensar las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo en el puesto de espumado, los trabajadores que presten sus servicios en dicha sección percibirán, desde el 1 de enero del 2025 con efectos retroactivos desde la firma del presente convenio, por cada jornada laboral diaria completa efectivamente trabajada en la misma, una cuantía de 7,10€ brutos. Esta cantidad se abonará en la nómina correspondiente al período en que se haya realizado la prestación, debiendo figurar de forma diferenciada y expresa en el recibo de salarios, bajo el concepto de "Prima sección de espumado".

En aquellos supuestos en los que el trabajador no preste sus servicios durante la totalidad de la jornada laboral en la sección de espumado, el pago de la cuantía señalada en la cláusula anterior se satisfará de forma proporcional a las horas efectivamente destinadas a la realización de tareas en dicha sección.

Artículo 50. *Plus Prima Asistencia*

Se devengará un plus anual, denominado Plus prima asistencia, en función del absentismo generado por la persona trabajadora directo e indirecto grupo 5, trabajadores del área de mantenimiento que pertenezcan al grupo 3 y Encargados, durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono.

No se computará para determinar el grado de absentismo las ausencias que se mencionan a continuación: vacaciones, permisos previstos en los artículos 32 y 33 del presente convenio, permisos de nacimiento y cuidado del menor según contempla el Estatuto de los Trabajadores. Las licencias sin sueldo contempladas en el artículo 37 y lo dispuesto en el artículo 44.4 no generan prima de asistencia.

El importe del plus asistencia vendrá escalonado en función del absentismo de la manera que se presenta en el cuadro siguiente:

% Absentismo (12 meses anteriores)	Importe Anual
Igual a 0%	700€
Superior a 0% e inferior o igual 0,5%	661€
Superior a 0,5% e inferior o igual 1%	625€
Superior a 1% e inferior o igual 1,5%	591€
Superior a 1,5% e inferior o igual 2%	559€
Superior a 2% e inferior o igual 2,5%	529€
Superior a 2,5% e inferior o igual 3%	500€
Superior a 3%	0€

50.1. Plus de Asistencia colectiva

Se introduce un nuevo plus de asistencia colectiva para el personal BCI y BCD, adicional al ya existente.

Reducción absentismo baja duración (menos de 3 meses) y ausentismo = < 4%

Si se consigue reducir el absentismo y ausentismo colectivo del personal BCD y BCI a una tasa anual igual o menor del 4% entre ambos conceptos, el bono por absentismo individual se incrementará en un 20%.

Si se consigue reducir el absentismo y ausentismo colectivo del personal BCD y BCI a una tasa anual mayor al 4% y menor o igual al 5% entre ambos conceptos, el bono por absentismo individual se incrementará en un 10%.

CAPÍTULO VII Paros Improductivos o por Riesgo Inminente de Accidente

Artículo 51. *Paros Improductivos*

1. Los tiempos de paro improductivos a la actividad mínima mientras la persona trabajadora permanezca en su puesto de trabajo, se abonarán según la media personal de los tres últimos meses.

2. Cuando una persona trabajadora se reincorpore tras un proceso de baja médica, siempre y cuando la baja sea igual o inferior a treinta días, tendrá derecho a cobrar los códigos improductivos al promedio de la prima generada en los noventa días anteriores a dicha baja, siempre que no pase a ocupar un puesto de trabajo que requiera de adaptación. Durante el año, este derecho también se mantendrá en las bajas sucesivas que sean igual o inferiores a quince días.

Del periodo de referencia de noventa días se excluirán los permisos retribuidos, los días de vacaciones y el Convenio.

3. Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación de la persona trabajadora de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, la Dirección de empresa deberá comunicar a la Representación Legal de las Personas trabajadoras la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

4. Los paros improductivos se retribuirán según la tabla recogida en el anexo 4, con las salvedades previstas en los dos apartados anteriores.

Artículo 52. *Paro por Riesgo Inminente de Accidente*

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral o por el 75% de la Representación Legal de las Personas trabajadoras. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

CAPITULO VIII Prestaciones No Salariales y Asistenciales

Artículo 53. *Ropa de Trabajo*

1. La empresa afectada por el presente Convenio observará la obligación de proveer a sus personas trabajadoras, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso de este resulte obligatorio.

2. La empresa proveerá a sus trabajadores con las siguientes prendas:

- Para el año 2026:
 - Para todo el personal: 3 camisetas y 2 pantalones;
 - Para el personal asignado a las áreas de espumado y mantenimiento: 4 camisetas y 2 pantalones;

- Para el año 2027:
 - Para todo el personal: 2 camisetas y 2 pantalones;
 - Para el personal asignado a las áreas de espumado y mantenimiento: 3 camisetas y 2 pantalones.
- Para el año 2028:
 - Para todo el personal 3 camisetas y 2 pantalones;
 - Para el personal asignado a las áreas de espumado y mantenimiento: 4 camisetas y 2 pantalones.

La entrega de calzado se realizará a demanda de los trabajadores, según el estado de este.

En el año 2026 y 2028 se entregará a cada empleado un forro polar.

Artículo 54. *Uso de Coche Particular*

Si dentro del horario de actividad laboral, la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, se abonará a la persona trabajadora la cuantía de 0,26€ brutos por Kilómetro.

Artículo 55. *Dietas y Desplazamientos*

1. Si por necesidades de la empresa, la persona trabajadora ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, los siguientes importes:

- España con pernocata: 53,34€ sin pernocata: 26,67€
- Extranjero con pernocata 91,35€ sin pernocata 48,08€

2. Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

3. Las personas trabajadoras que tengan que realizar comisión de servicios entre las 13.00 y las 15.00 horas percibirán una compensación económica de hasta 12€, debiendo estar justificado.

Artículo 56. *Prestación por Incapacidad o Muerte*

1. Si como consecuencia de accidente laboral, se derivase una situación de incapacidad permanente, en grado de gran validez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, o en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa deberá garantizar mediante una póliza de seguros que abonará a la persona trabajadora la cantidad de 21.000€, a tanto alzado y por una sola vez.

2. En caso de fallecimiento, la empresa abonará al cónyuge, hijos/as o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto de las personas solteras con familiares a su cargo.

CAPITULO IX Derechos de Representación Colectiva y Garantías Sindicales

Artículo 57. *Comité de Empresa*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de personas trabajadoras, del centro de trabajo al que pertenecen, para la defensa de sus intereses.

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

Artículo 58. *Competencias*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

○ Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

○ La Dirección facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

○ De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas a la persona interesada.

○ En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Las personas que componen el Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

i) Disponer de un tablón de anuncios.

Artículo 59. *Garantías*

1. Ningún miembro del Comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de las personas integrantes del Comité de empresa y el delegado o delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a las secciones sindicales que componen el Comité será acumulable por períodos mensuales, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los delegados o delegadas de prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

Las horas legales de crédito mensual de sus miembros, incluyendo el delegado sindical si lo hubiere, serán acumulables en el centro de trabajo por el conjunto de todos sus miembros, de forma que, aunque las sobrepasen individualmente, no se les descontarán si, en su conjunto, no exceden del tope y siempre que la acumulación individual no supere el doble de las horas que legalmente le corresponden.

El sindicato o, en su nombre, la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por las personas que componen el Comité, delegados/as sindicales y delegados/as de prevención.

Quienes acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

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

6. La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a su encargado o responsable directo, y la propia persona trabajadora deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

7. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que componen el Comité, a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 60. *Derechos Sindicales de las Personas Trabajadoras*

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
 - b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

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

A la asistencia y el acceso a la empresa para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Artículo 61. *De las Secciones Sindicales y de los Delegados de las Mismas*

1. Los sindicatos más representativos y los que tengan representación en el Comité de empresa podrán constituir secciones sindicales, que tendrán los siguientes derechos:

- a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquella y de fácil acceso a las personas trabajadoras, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a las personas trabajadoras en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, cuando la empresa cuente con más de 250 personas trabajadoras.

2. En el caso que la empresa ocupe a más de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa.

3. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas trabajadoras: uno.
- De 751 a 2.000 personas trabajadoras: dos.
- De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

4. Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.

b) Asistir a las reuniones del Comité de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz, pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

5. Cuando la empresa disponga de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de las personas trabajadoras, acordará entre éstas y la Dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

Artículo 62. *Cuota Sindical*

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

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 63. *Participación en las Negociaciones de Convenio Colectivo*

La representación sindical que participe en la comisión negociadora y comisión paritaria del Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

CAPITULO IX **Régimen Disciplinario**

Artículo 64. *Régimen Disciplinario*

En materia general de faltas y sanciones rige lo dispuesto en el artículo 81 de la Resolución de 9 de enero de 2023, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2022–2024 (código de convenio n.º 08002545011994), o el que esté en vigor en su momento; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPITULO XI
**Normas Mínimas en Materia de
Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo 65. *Prevención de Riesgos Laborales*

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo dispuesto en el Capítulo XVI del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM), (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) que se acompaña como anexo 8, o el que esté en vigor en su momento; en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO XII
Políticas de Igualdad

Artículo 66. *Acoso Sexual y acoso por Razón de Sexo*

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo. En estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La empresa deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 67. *Protección Integral contra la Violencia de Género*

1. Violencia de género es la que se ejerce por los hombres sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de dicho Texto Legal, la persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.
- En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la persona trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial

de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

– Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos períodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del TRLET tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

– Extinción del contrato de trabajo.

– A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos regulados en este artículo son una transposición no literal de la Ley Orgánica 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

3. Se recomienda que la empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras elabore un protocolo de actuación que garantice con discreción, el apoyo y colaboración necesaria a la mujer víctima de violencia de género, para la gestión integral de los medios recogidos en la Ley Orgánica de Protección integral contra la violencia de género. Las personas designadas para desarrollar este protocolo estarán en posesión de la formación necesaria para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

Artículo 68. *Igualdad entre Mujeres y Hombres*

Las partes firmantes del Convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo en la empresa, y prestar especial atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

CAPITULO XIII Inaplicación de Condiciones del Convenio

Artículo 69. *Cláusula de Inaplicación de Condiciones del Convenio*

En relación con el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO XIV Derecho Supletorio

Artículo 70. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo tercero del ET.

Cláusula Adicional 1ª

Es voluntad de las partes favorecer los acuerdos entre la persona trabajadora y la representación de la empresa con el objetivo de adaptar la duración y la distribución del tiempo de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal, familiar y formativa.

Cláusula Transitoria 1ª.

Queda garantizado durante la vigencia pactada, a la persona trabajadora el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, mientras se mantengan las mismas condiciones. En consecuencia, queda garantizado también que tampoco tendrá más coste para la empresa, salvo lo que supone el incremento salarial pactado en este convenio.

Pactos Complementarios

1. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y la empresa Tecco Automotive SA, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje) para resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. Inserción de personas trabajadoras con discapacidad.

Al objeto de favorecer la contratación de las personas trabajadoras con discapacidad, las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas trabajadoras de que al menos el 2% de su plantilla sean personas trabajadoras con discapacidad.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2025

Grupo Profesional	Categoría Profesional	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
0	Gerente	1979,31	2018,9	2059,28	2110,76	2163,53
1	Ingenieros/as y Licenciados/as	1711,53	1745,76	1780,68	1825,19	1870,82
2	Técnicos/as	1575,98	1607,5	1639,65	1680,64	1722,66
3	Encargados/as y Mecánicos/as	1533,4	1564,07	1595,35	1635,23	1676,12
4	Personal Administrativo	1462,39	1491,64	1521,47	1559,51	1598,5
5	Especialistas Nivel 1 (+30 meses en adelante)	1486,9	1516,64	1546,97	1585,64	1625,29
5	Especialistas Nivel 2 (20 a 30 meses)	1331,6	1358,23	1385,39	1420,03	1455,53
5	Especialistas Nivel 3 (10 a 20 meses)	1269,14	1294,52	1320,41	1353,43	1387,26
5	Especialistas Nivel 4 (0 a 10 meses)	1184,98	1208,68	1232,85	1263,67	1295,26

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 2
PRECIOS HORA CONVENIO 2025-2028

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2025

Operarios y Carretilleros

Grupo Profesional 5
Precios hora convenio 2025-2028

Tabla Bolsa Horas	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Del 1º al 6º día	22,51€	22,96€	23,42€	24,00€	24,60€
A partir del 7º día	30,74€	31,36€	31,99€	32,79€	33,61€

Tabla Bolsa Horas	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Horas Extra Normales	13,18€	13,44€	13,71€	14,05€	14,40€
Horas Extra Nocturnas	15,37€	15,68€	15,99€	16,39€	16,80€
Horas Extra Festivas	16,47€	16,80€	17,14€	17,56€	18,00€

Mantenimiento (Mecánicos)

Tabla Bolsa Horas	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Del 1º al 6º día	30,20€	30,80€	31,42€	32,20€	33,01€
A partir del 7º día	38,43€	39,20€	39,98€	40,98€	42,01€

Tabla Bolsa Horas	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Horas Extra Normales	13,86€	14,13€	14,42€	14,78€	15,15€
Horas Extra Nocturnas	17,57€	17,92€	18,28€	18,74€	19,20€
Horas Extra Festivas	23,06€	23,52€	23,99€	24,59€	25,20€

Encargados

Tabla Bolsa Horas	2024	2025 (IPC 2%)	2026 (IPC 2%)	2027 (IPC 2,5%)	2028 (IPC 2,5%)
Horas Extra Normales	15,81€	16,13€	16,45€	16,86€	17,28€
Horas Extra Nocturnas	17,30€	17,65€	18,00€	18,45€	18,92€
Horas Extra Festivas	23,06€	23,52€	23,99€	24,59€	25,20€

(Continua en la página siguiente)

ANEXO 3

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

- Grupo 0. Gerente

- Criterios generales:

Es el representante legal de la empresa y fija las políticas operativas, administrativas y de calidad en base a los parámetros fijados por la casa matriz. Dirige y controla las actividades de la empresa directamente o bien a través de los jefes funcionales.

Es la imagen de la empresa tanto a nivel de grupo como en el ámbito externo.

Tiene el objetivo de establecer negocios a medio/largo plazo, tanto a nivel local como internacional.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior y/o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Empleados:

Comprende, a título orientativo:

- Director general de la planta.

- Tareas (ejemplos):

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

1. Liderar el proceso de planificación estratégica de la organización, determinando los factores críticos de éxito, estableciendo los objetivos y metas específicas de la empresa.
2. Desarrollar estrategias generales para alcanzar los objetivos y metas propuestas.
3. Definir planes de acción a corto, medio y largo plazo en todas las áreas funcionales.
4. Crear un ambiente en el que las personas puedan lograr los objetivos/metos de grupo en el menor tiempo y de la manera más eficaz.
5. Preparar descripciones de tareas y objetivos individuales para cada área funcional alineados con los objetivos/planes de empresa.
6. Definir las necesidades de personal.
7. Seleccionar personal competente y desarrollar programas de formación para potenciar sus capacidades.
8. Medir continuamente la marcha de la empresa y comparar el resultado real con el planificado, estableciendo planes de acción o políticas de mejora continua para optimizar el desempeño en general.

- Grupo 1. Ingenieros/as y Licenciados/as

- Criterios generales:

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Tiene un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, teniendo bajo su supervisión un equipo humano.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Empleados:

Comprende, a título orientativo:

- Ingenieros/as y Licenciados/as.
- Personas con titulación superior o conocimientos equivalentes según criterio de la empresa con alto grado de experiencia y responsabilidad directa.

- Tareas (ejemplos):

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

- Finanzas:

1. Impulsar la implantación de sistemas informatizados de gestión con la filosofía de utilidad práctica y agilidad de tratamiento y consulta.
2. Gestionar y disponer de los recursos financieros necesarios para alcanzar los objetivos generales, optimizando su rendimiento, a través de la negociación de las condiciones más beneficiosas que puedan obtenerse de bancos y entidades financieras.
3. Impulsar el control presupuestario al objeto de conseguir los objetivos perseguidos por el mismo.
4. Llevar a cabo los estudios de inversiones en cuanto a su contabilidad y a las posibles alternativas de inversión.
5. Estudiar mensualmente las desviaciones presupuestarias, comentarlas con los afectados, y apoyarlos en el diseño de acciones correctivas.
6. Controlar las inversiones en inmovilizado y localizar las desviaciones respecto al plan previsto.
7. Apoyar los planes de contención de los gastos financieros.
8. Planificar a corto y medio plazo los cobros y pagos a efectuar.
9. Desarrollar, informar y vigilar el cumplimiento de las condiciones de pago y cobro establecidas.
10. Gestionar el cobro de deudas pendientes.

- Controlling:

1. Responsable de la planificación anual y de los presupuestos económicos y financieros.
2. Efectuar mensualmente el control del plan, analizando con los responsables las desviaciones producidas y promoviendo planes de mejora.
3. Estudiar la conveniencia económica de inversión en inmovilizado y las alternativas de financiación.
4. Control de las inversiones aceptadas.
5. Organizar el adecuado tratamiento de datos de forma que, con la periodicidad acordada, cada responsable tenga su información de gestión de control.
6. Diseñar controles contables y llevarlos a término al objeto de que la información mensual de gestión reúna la fiabilidad precisa.

- Calidad:

1. Planificar la calidad en todas sus fases: Proveedores, a lo largo del proceso de producción o prestación de servicios.
2. Relaciones con los clientes en materia de calidad y aseguramiento de la calidad del material recibido por clientes.
3. Desarrollo de la planificación avanzada de la calidad y de las técnicas asociadas: estudios factibles, AMFES de diseño, planes de control, estudios de capacidad...
4. Evaluación y homologación de proveedores, control de productos comprados, control en proceso, controles finales, seguimiento de clientes, cargos de clientes por defectos de calidad o por razones de garantías.
5. Responsable de la dirección de auditorías de sistemas, auditorías de producción y procesos, así como del área técnica de laboratorio de ensayos y metrología.
6. Controlar las tareas delegadas, en base a la planificación y a los indicadores establecidos por el grupo o por él mismo.
7. Reportar a gerencia de planta y a la central la información a través de los sistemas de control establecidos e informar a los departamentos afectados.

- GPS Manager:

1. Asegurar la implantación estandarizada de los principios de Lean Manufacturing en la planta.
2. Desarrollar un centro de conocimiento centralizado (GLMA).
3. Salvaguardar y perseguir la mejora continua y ser referencia en la excelencia de la fabricación.
4. Las características de los procesos Lean son las siguientes y el puesto debe asegurar la implantación de:
 - a) Producción pieza a pieza (one piece flow).
 - b) Órdenes repetitivas características.
 - c) Materiales Justo en Tiempo (Just in Time) y programación tensa (pull scheduling).
 - d) Tiempo de Ciclo cortos.
 - e) Cambios de herramientas o moldes rápidos.
 - f) Flujo Continuo en Células de Trabajo.
 - g) Localización correcta de máquinas, equipos, herramientas y personal.
 - h) Reducir espacio.
 - i) Formación y Polivalencia de los empleados.
 - j) Flexibilidad laboral.
 - k) Potenciar al empleado.
 - l) Alto rendimiento en los primeros pasos con las mayores reducciones de defectos.
- m) Lean Manufacturing incorpora el uso del Heijunka, nivel secuencial del flujo, Tac-time, el ritmo del sistema de producción, flujo continuo de fabricación, fabricación en células, y sistemas de programación de producción tensa como Kanban.

- Producción:

1. Establecer los sistemas de control necesarios para conocer las desviaciones que se produzcan en la producción, aplicando las medidas adecuadas para corregir dichas desviaciones.
2. Buscar, en colaboración con RH, el personal adecuado, la formación, de acuerdo a las necesidades presentes y a los planes futuros.
3. Implantar nuevos sistemas con los medios existentes para poner en marcha mejoras en los procesos de fabricación.

4. Participar en las reuniones de dirección para el estudio de los planes de mejora o implantación de nuevos procesos, aportando su experiencia y sus sugerencias para posibles aplicaciones de orden práctico. Ser responsable de la calidad de la producción, y del timing establecido en programación.

5. Pilotar la implantación de nuevos procesos de producción y la formación de su personal implicado en ellos.

6. Mantener un buen clima de trabajo, que permita obtener el óptimo rendimiento del personal y su integración a la empresa.

▪ Logística/SCM:

1. Intervenir de forma activa en el proceso de planificación de la producción de la empresa.

2. Organizar y desarrollar un sistema de inventario que permita conocer las existencias de forma permanente para planificar el suministro de material necesario.

3. Definir y diseñar el flujo de información de los departamentos con los que colabora, almacenes, producción, comercial, y compras para coordinar las acciones precisas en la gestión eficaz de los materiales.

4. Coordinar el movimiento de materiales y productos acabados, semielaborados... dentro de la empresa y en el exterior.

5. Participar en los grupos de mejora interdepartamentales para plantear mejoras y soluciones a los problemas detectados.

6. Coordinar los recursos humanos destinados a su área.

7. Rentabilizar al máximo los medios y equipamientos, así como los recursos económicos de los que disponga o utilice.

▪ Compras/SCM:

1. Establecer los procedimientos a seguir en las acciones de compras de la empresa.

2. Mantener los contactos oportunos con proveedores para analizar las características de los productos, calidades, condiciones de servicio, precio y pago.

3. Presentar a sus clientes internos las ofertas recibidas, haciendo indicaciones y sugerencias oportunas sobre los proveedores, oportunidades de compra y los distintos aspectos de la gestión realizada.

4. Participar en las pruebas y control de muestras para asegurar que reúnen las condiciones especificadas.

5. Controlar los plazos de entrega, estado de los artículos, recepción y condiciones de las facturas y entrega de las mismas a contabilidad para su registro, pago y contabilización.

6. Búsqueda alternativa de proveedores alternativos que puedan suministrar los mismos productos o materias primas en mejores condiciones de plazo, calidad y precio de los actuales.

7. Tener muy asimilado el concepto de cliente interno y proveedor interno, mejorando permanentemente la rentabilidad de su gestión.

▪ Informática/SCM:

1. Optimizar el uso de la informática con una filosofía de rentabilidad y productividad, haciendo de sus servicios una herramienta que ayude a agilizar y alcanzar los resultados previstos en las diferentes secciones.

2. Negociar con proveedores de software y hardware para obtener una mejora constante de servicio, calidad y precio.

3. Diseñar las políticas a seguir en su departamento con la filosofía de "cliente interno" y "proveedor interno".
 4. Controlar los trabajos de explotación de los equipos.
 5. Garantizar un alto grado de racionalización en la informatización existente en la empresa desde el punto de vista de su área.
 6. Mantener en correcto funcionamiento el hardware existente.
 7. Proteger los datos y programas informáticos de la empresa.
 8. Definir un programa de mantenimiento preventivo para cada máquina.
 9. Mantener a punto los equipos, redes de información, así como las comunicaciones y los terminales.
 10. Estudiar las propuestas de los departamentos sobre la mejora de gestión a través de sistemas informáticos y traducir dichas propuestas una vez aceptadas en programas de trabajo, disponiendo de los efectivos y demás medios para su realización.
- Ingeniería Procesos:
 1. Relativo a la Industrialización de productos y procesos las principales responsabilidades serán, la definición del Layout en planta, flujo de materiales, proceso de trabajo, toma de tiempos, valoración de la seguridad del puesto y generación de residuos, así como el adiestramiento del personal en la puesta en marcha.
 2. La solicitud de máquinas y herramientas, su definición, seguimiento en la construcción y posterior validación, elaborando así mismo el estudio y pruebas de capacidad.
 3. En cuanto a la documentación, se responsabilizará de elaborar las instrucciones de trabajo y pautas, cálculos de capacidad y costes, amfes de proceso, validación de equipos de producción, mantenimiento del SAP, diseño de líneas de montaje en herramientas CAD. 4.- Para la mejora continua de procesos existentes, el diseño de nuevos Layouts y procesos, valoración de la seguridad y residuos debido a los cambios.
 4. Elaboración de cálculos de costes y capacidades.
 5. Gestión del procedimiento de cambios en serie.
 - Mantenimiento:
 1. Desarrollar los programas de mantenimiento predictivo, preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones.
 2. Dirigir el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable.
 3. Prever las necesidades futuras de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en el almacén de recambios según los mínimos máximos y mínimos establecidos.
 4. Cursar los pedidos oportunos y verificar la puntualidad y calidad del material recibido.
 5. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo.
 6. Facilitar la información solicitada por la Dirección, entregar el desglose de costes e inversiones en máquinas o instalaciones según el plan establecido.
 7. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurando el cumplimiento con la calidad requerida y de acuerdo al presupuesto.
 8. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el código de mantenimiento.
 9. Cuidado de la vigilancia y seguridad del personal y de su desarrollo y formación.
 10. Controlar y supervisar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros.
 11. Implicarse activamente en los planes de seguridad.

- Ingeniería I+D:

1. Planificar las actuaciones precisas para la creación de nuevos productos o mejora de los actuales.
2. Estar al día en nuevas tecnologías, materias primas y procesos para evaluar la conveniencia de aplicarlos en la empresa.
3. Organizar los medios económicos y recursos humanos y tecnológicos a su disposición para el eficaz desempeño de las funciones requeridas en su área.
4. Ejecutar las actividades previstas en su planificación o delegando en el personal de su equipo la realización de las mismas.
5. Pilotar el desarrollo de la investigación de nuevas ideas que permitan incorporar productos o servicios o mejorar los ya existentes.
6. Trabajar en estrecho contacto con los departamentos de comercial, producción, calidad, y compras para realizar las pruebas más acertadas a las necesidades del cliente.
7. Responsabilidad disciplinaria del personal del departamento.
8. Coordinación de las actividades con la central.

- RRHH:

1. Mantener al día la definición y valoración de puestos y evaluación de sus titulares.
2. Desarrollar planes de formación según necesidades detectadas.
3. Diseñar planes de promoción interna, estudios para seguir las tendencias retributivas del mercado.
4. Proponer y mantener la política de sueldos, respetando el convenio.
5. Responsabilizarse de la administración de personal.
6. Planificar los recursos humanos necesarios en la compañía.
7. Reclutar y seleccionar las personas precisas para cubrir las necesidades existentes.
8. Conocer y aplicar la normativa laboral vigente.
9. Conocer el clima laboral y aplicar las medidas necesarias en caso de problemas.
10. Actualizar los procedimientos a la legalidad vigente en cada momento.

- Grupo 2. Técnicos/as

- Criterios generales:

Corresponde a aquella persona que, teniendo los conocimientos y experiencia necesaria dentro de su especialidad, realiza cualquier tipo de trabajo que se le encomiende con la perfección y destreza requerida, siendo el responsable de esa actividad, aunque bajo la dependencia del mando superior.

Realiza tareas técnicas de cierta complejidad, con objetivos globales definidos, bajo la supervisión y dependencia de su mando superior.

- Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior.

- Empleados:

Mandos intermedios a nivel de estructura – oficinas - y aquellas personas que realizan las funciones descritas en los criterios generales.

- Tareas (ejemplos):

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

- CAD/Desarrollo de producto:
 1. Desarrollo de nuevos productos (Apoyacabezas, Apoyabrazos, etc.)
 2. Modificaciones y mejoras de los productos actuales.
 3. Elección, cálculo y búsqueda de alternativas para materiales.
 4. Generación de piezas 3D y planos 2D.
 5. Elección y aplicación de las diferentes normas de cliente.
 6. Contacto con los clientes para la definición de las características y exigencias en sus productos.
 7. Contacto con proveedores para la definición y construcción de moldes, útiles, materiales, plazos, etc.
- Grupo 3. Encargados/as y Mecánicos/as
 - Criterios generales:

El encargado de fabricación es el que organiza, dirige y supervisa las tareas propias del turno de trabajo para la elaboración del programa de producción y garantizar el cumplimiento en calidad, coste y plazos.

El encargado de logística es aquel que realiza trabajos con iniciativa, organiza, dirige y supervisa todas aquellas actividades encuadradas en el ámbito de la logística y todo lo que ello comprende cómo es garantizar el aprovisionamiento a las líneas de fabricación, así como gestionar el almacén (materia prima y producto acabado) todo ello de la forma más eficaz a nivel de coste empresarial y calidad de servicio.

El mecánico es aquella persona que tiene los conocimientos técnicos y la suficiente experiencia para mantener de manera eficaz el buen estado y funcionamiento de todas las instalaciones y maquinaria de la empresa y garantizar el flujo de fabricación óptimo.

- Formación:

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

- Empleados:

Comprende, a título orientativo:

- Encargado/a de fabricación
- Encargado/a de almacén/logística
- Mecánicos/as

Tareas (ejemplos):

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

Encargados de Producción:

1. Coordinar las funciones entre las diversas secciones de fabricación, mantenimiento, servicios auxiliares, etc. para el cumplimiento de los programas de producción.
2. Solucionar cualquier problema o emergencia que pueda surgir a fin de mantener sin interrupciones el proceso de fabricación.
3. Cuidar el óptimo funcionamiento de las instalaciones de la planta, y registrar con cierta periodicidad los datos referentes a producción, calidad y consumo.
4. Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad, orden y limpieza.

5. Controlar cualquier trabajo especial que deba ser llevado a cabo y asumir el control de todas las operaciones en caso de emergencia.

6. Cumplir con los objetivos de producción, productividad, calidad y costes previstos.

7. Dirigir, coordinar y animar al equipo humano que de él depende.

8. Informar al director al que reporta sobre la marcha de las actividades de su competencia.

▪ Encargados/as de Almacén/Logística:

1. Gestionar correctamente los materiales dentro de los almacenes, asegurando el correcto flujo de materiales entre los distintos almacenes de fábrica.

2. Gestionar y verificar los inventarios rotativos asegurando el perfecto control del material almacenado.

3. Garantizar el correcto flujo de materiales en Planta.

4. Organizar y reparto de tareas de los empleados a su cargo.

5. Gestionar el parque de carretillas de Fábrica.

6. Responsabilizarse de la correcta reposición de los materiales en Fábrica/Producción, garantizando en todo momento el nivel de stocks óptimo.

7. Responsabilizarse del correcto cuidado y mantenimiento de las instalaciones, almacenes, patios exteriores, estanterías, carretillas y todo el equipamiento facilitado para la gestión de almacén.

8. Garantizar en todo momento el mantenimiento y aseguramiento del sistema FIFO.

9. Controlar y gestionar todos los embalajes retornables, tanto de Cliente como propios, siendo su responsabilidad la reposición y correcto nivel de stocks para asegurar el flujo de Fabricación.

10. Garantizar el suministro de materiales a las líneas de producción.

11. Garantizar el Kanban en la fábrica.

▪ Mecánicos/as (Zona Espumado):

1. Asegurar el cumplimiento del programa de fabricación tanto en volumen como en calidad.

2. Coordinar las relaciones con los diferentes departamentos (Calidad, Logística, Ing. de procesos, etc.).

3. Organizar/dirigir el personal a su mando y específico para el proceso de fabricación de espumas y su posterior retrabajo.

4. Asegurar el mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones de toda la planta.

• Grupo 4. Personal Administrativo

○ Criterios Generales:

Tareas de carácter administrativo que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

○ Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión no siendo imprescindible titulación académica, con formación específica en el puesto de trabajo.

○ Empleados:

Comprende, a título orientativo:

Personal que realiza tareas administrativas.

o Tareas (ejemplos):

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

1. Ofertas Comerciales, Contacto y seguimientos clientes, Correspondencia, Teléfono, Cálculos de retroactivo, reclamación pagos clientes, en SAP: Actualización de datos, Facturación (preserie, prototipos, control facturación), Ejecución planificación, Contacto con Dpto. Comercial en Alemania, Coordinación asuntos internos del departamento.

2. Realizar las suplencias del encargado, industrialización de patrones nuevos o modificados y la coordinación del equipo de mejoras en áreas productivas. Mediar en temas con corte - Mantenimiento + Encargados + etc.

3. En el área de Prevención de Riesgos Laborales:

- Seguimiento de las acciones derivadas de la Evaluación de riesgos realizada por el SPA.
- Responsable de cumplir con el procedimiento de empresas externas.
- Responsable del seguimiento de los AT y EP, así como de los reports que se presenten a la Dirección de la compañía y organismos externos.
- Participación dentro del Comité de seguridad y salud laboral.
- Realizar la formación en materia de prevención al personal de fábrica.

4. En el área de Medio Ambiente:

- Responsable de ejecutar la implantación del Sistema Ambiental según norma 14001.
- Coordinación con el Responsable del departamento en materia de identificar, modificar y mantener el listado de aspectos medioambientales.
- Mantener, proponer, establecer el listado de requisitos medioambientales.
- Comunicarse con las autoridades en materia ambiental.
- Proponer cambios en los procedimientos para ser actualizados a fin de adaptarlos a la legalidad vigente.
- Formar al personal en materia medioambiental.

5. Relativo a la industrialización de productos y procesos:

- Apoyo en la definición del layout en planta, flujo de materiales, proceso de trabajo, toma de tiempos, valoración de la seguridad del puesto y generación de residuos, así como el adiestramiento del personal en la puesta en marcha.
- Solicitud de máquinas y herramientas, su definición, seguimiento en la construcción y posterior validación, elaborando así mismo el estudio y pruebas de capacidad.
- En cuanto a la documentación, apoyo en la elaboración de las instrucciones de trabajo y pautas, cálculos de capacidad y costes, antes de proceso, validación de equipos de producción, mantenimiento del sap, diseño de líneas de montaje en herramientas cad.
- Apoyo en el diseño de nuevos layouts y procesos, valoración de la seguridad y residuos debido a los cambios.
- Apoyo en la elaboración de cálculos de costes y capacidades.

6. Gestión y contabilización de movimientos bancarios. Control de cobros de clientes y emisión de pagos a proveedores. Control y reclamación a clientes de las facturas impagadas. Envío de las facturas a los clientes. Conciliación de las cuentas bancarias con los extractos del banco. Elaboración y liquidación de encuestas e impuestos. Planificación mensual de la liquidez. Elaboración y envío de informes a Alemania. Control final de las cuentas de clientes cara a los cierres mensuales. Apoyo a la Auditoría Financiera.

7. Validación de facturas de proveedores. Control de provisiones y periodificaciones. Control y contabilización del inmovilizado. Elaboración y seguimiento de controles contables y analíticos. Facturación y conciliaciones con el grupo. Colaboración en Planificación anual. Elaboración y liquidación de encuestas e Intrastat. Elaboración y envío de informes a la Dirección de la empresa.

8. Definición de sistemas eficaces de recogida de datos para los procesos de gestión de personal. Gestión y control de la presencia y horarios del personal. Gestión a través de los distintos instrumentos de gestión de los procesos administrativos de personal sin que sea limitativo en ningún aspecto. Gestión del sistema de primas de producción. Asegurarse que los procesos de gestión de personal se hacen en las fechas previstas. Aplicación en las tareas de la gestión de personal de los acuerdos de empresa y del convenio colectivo. Cumplimiento de plazos y formas según legislación vigente en la administración de personal. Tener la información requerida por la organización respecto a la plantilla actualizada. Diseñar los formatos, circuitos y procesos de dicha información. Atención del personal respecto a los temas que puedan surgir respecto a necesidades de información de éstos. Participación en procesos de selección, así como en el proceso de acogida de nuevo personal. Sustitución de tareas del resto de personal del departamento.

9. Imputación y tratamiento de primas. Productividades mensuales, repartición de documentación a empleados del resumen mensual de primas. Traspaso de datos a RRHH para abono de las nóminas. Atender al personal de fabricación ante las dudas que se puedan producir en la cumplimentación de los boletines. Realización de Informes mensuales de improductivos para los responsables de Ingeniería y Producción y otros departamentos que lo soliciten para la realización de estudios. Provisión de primas mensual para reportar al departamento de contabilidad. Mantenimiento de la tabla de polivalencia junto con los encargados de turno.

10. Corrección de resultados estadísticos. Gestión de No Conformidades Clientes. Análisis de fallos de devoluciones cliente. Movimientos informáticos derivados de las devoluciones del cliente en el SAP system. Estadísticas de Calidad. Mantenimiento área de rechazo. Distribución documentación sistema de calidad. Gestión archivo. Soporte en la gestión en el control de recepción. Gestión No Conformidades derivadas de proveedores.

11. Planificación y realización de los ensayos de combustión. Realización de ensayos solicitados por los Q-planners. Planificación y realización Auditorias de producto. Emisión y seguimiento de los informes de No Conformidad interior. Soporte a producción por los problemas del día a día. Verificación de varias solicitadas por q-planners. Formación a personas trabajadoras sobre las ayudas visuales de los puestos de trabajo. Soporte a No Conformidades Cliente y Proveedor.

12. Gestión en el control de recepción de material de proveedores de compra. Liberación de material para producción. Confección de pautas y registros de recepción. Movimientos informáticos derivados de las entradas de materiales de proveedor en el SAP system. Gestión y elaboración de ensayos de laboratorio derivados del control de recepción o solicitados por q-planner. Gestión y mantenimiento área de rechazo. Soporte de Calidad. Gestión archivo. Gestión de planos en la recepción. Gestión No Conformidades derivadas de proveedores. Gestión de la devolución de material defectuoso a proveedor. Gestión del rechazo interno de la línea productiva.

13. Gestión de No Conformidades internas. Cumplimentación de documentación homologación a cliente. Gestión de No Conformidades de Cliente. Análisis de fallo de No Conformidades de cliente. Visitas a clientes. Participación en AMFES, diseño, proceso. Confección planes de control. Confección pautas autocontrol. Gestión de muestras. Desarrollo de proveedores. Homologaciones componentes proveedores. Gestión de No Conformidades a proveedor. Auditorias de proveedor. Confección pautas recepción. Gestión AQP. Gestión APQP/Control Estadístico de Proceso/Mejora Continua/Estudios MSA/Participación en grupos de proyecto.

14. Gestión en las mediciones derivadas de homologaciones de piezas de compras. Soporte a diseño y desarrollo. Mediciones de soporte a recepción. Mantenimiento de la máquina 3D. Exactitud en los informes dimensionales. Control de la documentación del sistema de calidad. Gestión de equipos para calibración. Actualización de calibraciones y MSA. Análisis de resultados de calibración. Soporte a No Conformidades internas proveedores. Soporte en preparación de muestras especiales para clientes. Realización de ensayos en laboratorio a petición de q-planners. Gestión archivo planos.

15. Dar soporte al departamento de logística, introducción de pedidos de clientes en sistema, secuencias, control de transporte urgente. Realización de todas las funciones inherentes a soporte administrativo.

16. Participación en los equipos creados por el Project Manager para el desarrollo de nuevos proyectos en la empresa. Definición de todos los conceptos logísticos previos a la implantación de la producción en planta. Correcta documentación según estándares definidos por el Departamento de Logística. Garantizar un correcto cálculo logístico asegurando en todo momento la eficiencia de los procesos logísticos. Coordinación del equipo necesario para el análisis, definición y arranque de nuevas propuestas de mejoras internas del departamento de logística o externas vía sugerencias de mejora. Documentación, cálculos, etc. Responsable juntamente con el responsable del departamento de la implantación de cualquier proceso de mejora logístico.

17. Desarrollo, mantenimiento y adaptaciones de la herramienta necesaria para iniciar un sistema de planificación de la producción paralelo al actual sistema SAP. Desarrollo, mantenimiento y adaptaciones de la herramienta necesaria para iniciar un sistema de controlling de niveles de stocks por proyecto, cliente, tipo de pieza, etc. así como rotaciones. Responsable de la optimización de flujos de materiales de proyectos ya existentes para encontrar potenciales de mejoras y de ahorro. Garantizar el correcto aprovisionamiento y la correcta expedición de las referencias asignadas, minimizando los obsoletos en caso de piezas en cambios de ingeniería o saldos de cese.

18. Análisis semanal de pedidos de cliente. Comparación con pedidos anteriores. Comparación pedidos con secuenciación real a semana vencida. Introducción a tiempo en SAP del pedido semanal del cliente. Introducción de secuenciaciones en SAP diariamente. Control del nivel de producción de productos para asegurar el correcto aprovisionamiento al cliente (en plazo y cantidad). Gestión y control transportes (minimización y Optimización)

Control stocks y rotaciones. Feedback semanal a cliente sobre evolución y/o variaciones de sus pedidos. Informar al cliente sobre cualquier problema de suministro propio de la empresa o ajeno.

19. Crear, mantener y actualizar los documentos administrativos de Compras. Gestión y verificación de los pedidos. Asistir al Jefe de Departamento en fase de prospección y solicitud de ofertas (solicitud, análisis, seguimiento y negociación ofertas). Gestión en colaboración con el Departamento de Calidad de los contratos de Calidad Concertada y en colaboración con el Departamento de Contabilidad de las facturas incorrectas. Administrar los consumibles de su departamento. Reducción de costes de materiales. Valoración semestral a proveedores de materia prima. Actualización y mantenimiento de precios y condiciones en SAP. Gestión y mantenimiento de contratos de precios en contratos de materia prima.

20. Determinación de las necesidades de Hardware. Determinación de las necesidades de Software. instalación del Hardware y Software. Administración de la red y la asistencia a usuarios finales. Determinación de las necesidades de formación del personal, en aspectos informáticos. Desarrollo y explotación de las posibilidades del Software actualmente instalado. Información a usuarios de nuevas posibilidades e implantación de estas. Mantenimiento y seguridad de los sistemas y equipos informáticos. Gestión de presupuestos e inversiones. Relación con proveedores informáticos. Gestión de telefonía Móvil y fija y central de Teléfonos fijos. Mantenimiento Impresora Minolta, control de usuarios y passwords. Mantenimiento del cumplimiento de los parámetros referentes a la Ley de Protección de Datos. Cumplimentar impresos cuando hay cambios en la política de seguridad. Auditorias de informática. Encuestas INE de informática.

- Grupo 5. Los/las Especialistas

- Criterios Generales:

Personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la fabricación de componentes para el sector de automoción.

Actúa directamente en el proceso productivo, o realiza tareas de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez funciones de supervisión.

- Formación:

ESO y/o FP ocupacional o equivalente avalada por la práctica, dentro o fuera de la empresa, incrementados por un grado de experiencia o titulación de FP1 y un periodo de adaptación.

- Empleados:

Comprende, a título orientativo:

- Conductor/a de máquina,
- Profesional de oficio,
- Especialista (incluido corte, costura, enfundador, tapizador, embalador, suministrador, carretilleros y cualquier operación definida en las pautas de trabajo).

- Tareas (Ejemplos):

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

1. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de maquinaria, cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de verificación consistente en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjunto y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
3. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
4. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
5. Realizar trabajos de grapado y cosido de piezas, orientado de tejidos, desbarbado, espumado, atomillado de piezas, embalajes, u otros análogos.
6. Suministro de materiales.
7. Trabajos en carrousel de espumado.
8. Trabajo en carcasas y todo tipo de plásticos.

ANEXO 4
TABLA PRIMAS ANTIGUA - TABLA PRIMAS

Productividad		Rendimiento		Total Euros Día 460 Minutos	Tabla	Productividad Valor Min	Rendimiento Valor Min	Total Euros Minuto	Total Euros Día 460 Minutos
Rdto Actividad	Valor Euros	Rdto Actividad	Valor Euros						
90	0,0011	90	0	0,506					
115	0,0169	115	0,0185	16,284	101	0,00060	0,00080	0,001	0,644
116	0,0175	116	0,0193	16,928	102	0,00120	0,00160	0,003	1,288
117	0,0182	117	0,0201	17,618	103	0,00190	0,00240	0,004	1,978
118	0,0188	118	0,0208	18,216	104	0,00250	0,00310	0,006	2,576
119	0,0194	119	0,0216	18,86	105	0,00310	0,00390	0,007	3,220
120	0,0201	120	0,0224	19,55	106	0,00380	0,00470	0,009	3,910
121	0,0207	121	0,0232	20,194	107	0,00440	0,00550	0,010	4,554
122	0,0213	122	0,0239	20,792	108	0,00500	0,00620	0,011	5,152
123	0,022	123	0,0247	21,482	109	0,00570	0,00700	0,013	5,842
124	0,0226	124	0,0255	22,126	110	0,00630	0,00780	0,014	6,486
125	0,0232	125	0,0263	22,77	111	0,00690	0,00860	0,016	7,130
126	0,0239	126	0,027	23,414	112	0,00760	0,00930	0,017	7,774
127	0,0245	127	0,0278	24,058	113	0,00820	0,01010	0,018	8,418
128	0,0251	128	0,0286	24,702	114	0,00880	0,01090	0,020	9,062
129	0,0258	129	0,0293	25,346	115	0,00950	0,01160	0,021	9,706
130	0,0264	130	0,0301	25,99	116	0,01010	0,01240	0,023	10,350
131	0,027	131	0,0309	26,634	117	0,01070	0,01320	0,024	10,994
132	0,0277	132	0,0317	27,324	118	0,01140	0,01400	0,025	11,684
133	0,0283	133	0,0324	27,922	119	0,01200	0,01470	0,027	12,282
134	0,0289	134	0,0332	28,566	120	0,01260	0,01550	0,028	12,926
135	0,0296	135	0,034	29,256	121	0,01330	0,01630	0,030	13,616
136	0,0302	136	0,0348	29,90	122	0,01390	0,01710	0,031	14,260
137	0,0308	137	0,0355	30,498	123	0,01450	0,01780	0,032	14,858
138	0,0315	138	0,0363	31,188	124	0,01520	0,01860	0,034	15,548
139	0,0321	139	0,0371	31,832	125	0,01580	0,01940	0,035	16,192
140	0,0327	140	0,0378	32,43	126	0,01640	0,02149	0,038	17,430

TABLAS CONVENIO AÑO 2025 – 2028

	2025-2026				2027-2028			
	Productividad Valor Min	Rendimiento Valor Min	Total Euros Minuto	2025-2026 Total Euros Día 460 Minutos	Productividad Valor Min	Rendimiento Valor Min	Total Euros Minuto	2027-2028 Total Euros Día 460 Minutos
101	0,00066	0,00081	0,00147	0,674	0,00068	0,00083	0,00151	0,693
102	0,00132	0,00161	0,00293	1,349	0,00136	0,00166	0,00302	1,386
103	0,00203	0,00248	0,0045	2,071	0,00208	0,00254	0,00463	2,223
104	0,00268	0,00328	0,00596	2,867	0,00275	0,00336	0,00611	2,933
105	0,0033	0,00403	0,00733	3,372	0,00339	0,00414	0,00754	3,619
106	0,00393	0,0048	0,00873	4,191	0,00404	0,00494	0,00898	4,311
107	0,00461	0,00563	0,01024	4,916	0,00474	0,00579	0,01053	5,054
108	0,00528	0,00645	0,01173	5,634	0,00542	0,00663	0,01205	5,782
109	0,00595	0,00728	0,01323	6,351	0,00611	0,00747	0,01358	6,524
110	0,00661	0,0081	0,01471	7,071	0,00679	0,00831	0,0151	7,248
111	0,00728	0,00893	0,01621	7,79	0,00747	0,00915	0,01662	7,982
112	0,00795	0,00976	0,01771	8,509	0,00816	0,01	0,01816	8,717
113	0,00862	0,01058	0,0192	9,227	0,00884	0,01083	0,01967	9,441
114	0,00929	0,01141	0,0207	9,946	0,00953	0,01167	0,0212	10,176
115	0,00994	0,01215	0,02209	10,603	0,01021	0,01248	0,0227	10,896
116	0,01061	0,01298	0,02359	11,324	0,01091	0,01333	0,02424	11,643
117	0,01128	0,01382	0,0251	12,048	0,01157	0,01414	0,02571	12,342
118	0,01195	0,01465	0,0266	12,768	0,01226	0,01498	0,02724	13,083
119	0,01262	0,01548	0,0281	13,488	0,01295	0,01583	0,02878	13,798
120	0,01329	0,01631	0,0296	14,208	0,01363	0,01667	0,03032	14,554
121	0,01396	0,01715	0,03111	14,933	0,01432	0,01752	0,03184	15,283
122	0,01461	0,01788	0,03246	15,581	0,01501	0,01834	0,03335	15,608
123	0,01528	0,01871	0,03399	16,315	0,0157	0,01918	0,03488	16,745
124	0,01595	0,01954	0,03549	17,035	0,01638	0,02002	0,0364	17,472
125	0,01662	0,02037	0,03699	17,755	0,01707	0,02087	0,03792	18,198
126	0,01785	0,02182	0,03967	18,25	0,01834	0,02242	0,04076	18,75

ANEXO 5
TABLA DE IMPRODUCTIVOS.

COD	PVB	Descripción Tipo Incidencia	Factor Correctivo	Que Paga	Forma de apuntar	Observaciones
000		Prototipos		Media 3 meses operario	Tiempo que se han estado realizando prototipos de hora inicio y final + piezas fabricadas	Supervisión del personal por parte del dpto. de Producto.
002	I00	Recuentos/Inventarios		Media 3 meses operario	Indicar zona inventariada	Inventarios generales de fábrica, ligado al resultado de la auditoria personal: 10% error en referencias es admitido en caso de superarse, no se abonará el código por realizar mal el inventario
003		MTM-Desequilibrio de Línea		Media 3 meses operario	Tiempo improductivo motivado por desequilibrado líneas + piezas fabricadas y operaciones implicadas	Improductivo de cálculo automático que asigna el tiempo que falta para la media de los 3 meses del personal
004		MTM - Mantenimiento 1r Nivel		Media 3 meses operario		
006		MTM - Mecánico Cambio de Serie		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha realizado el cambio de serie o modelo hora inicio y final	Adaptación de la máquina por cambio de serie o modelo
007	H01	Retrabajos Sustitución		Media 3 meses operario	Tiempo de retrabajos para sustitución del personal	Sustitución
008	C10	Revisión VS20		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha estado revisando piezas de apoyabrazos y apoyacabezas VS20	
009	L000	MTM- Cesión de Personal		Media 3 meses operario	Tiempo por el cual se ha estado cedido al departamento de mantenimiento	Personal que se cede al departamento de mantenimiento esporádicamente.
010		Falta De Contenedores		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha parado hora inicio y final	
015		MTM - Mecánico Ajustes Maquina		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha parado hora inicio y final	Paros en línea por ajustes en la máquina. Ajustes por tolerancias de material en carcasas y varillas y mantenimientos preventivos

COD	PVB	Descripción Tipo Incidencia	Factor Correctivo	Que Paga	Forma de apuntar	Observaciones
016		MTM - Mecánico-Sustitución Consumibles		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha parado hora inicio y final	Cuando hay que cambiar los rollos de etiquetas y/o tóner de las impresoras, o los bidones de grasa.
017	L30	Cesión de Personal a Logística		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual ha estado cedido al departamento de logística	Personal que se cede al departamento de logística esporádicamente.
019	C10	Cesión de Personal a Calidad		Media 3 meses operario	Tiempo por el cual se ha estado cedido al departamento de calidad	Personal que se cede al departamento de calidad esporádicamente.
022		Problemas de Calidad		Media 3 meses operario	Dificultad con material	
024		MTM - Paro Técnico		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha parado por avería hora inicio y final	Paro por avería de máquina Supervisión y firma de la hoja por el operario de mantenimiento
025	H01	Retrabajos a Cargo Produc/Oper		No Paga Prima		
026		Paro Suministro Materiales		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha parado hora inicio y final	Paro por falta de suministro material de fábrica (Almacén subministrador, etc.)
027		Aprendizaje		Complemente hasta un 100% operarios de nueva incorporación (no se tiene en cuenta para la media ni de PVB ni de fábrica)		
029		Formación Nuevos Operarios		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se han estado realizando la formación hora inicio y final y cantidad de piezas	Operarios que realizan la formación a otros operarios nuevos en un puesto
030		Recuperación Ausencia Particular		Código informativo, no paga prima	Tiempo de recuperación de horas, es solo de carácter informativo y control	Se aplica habitualmente en los días que se aplica la bolsa de hora (+)
033		Revisión Piezas C/Producción		Media 3 meses operario		Personal que realiza trabajos de revisión de piezas a cargo de producción
034		Plato Giratorio		Media 3 meses operario		Tarea extra en la línea de apoyabrazos VS20 cuando hay cambio de modelo de plato giratorio
035	H01	Operario Retrabajos		Media 3 meses operario		Personal indirecto dedicado a los re trabajos, scrap y selección de desechos en planta.
036		Fallos de Impresora		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual han estado parados por fallos de impresoras	
043	C000	Comité empresa/Dirección		Media periodo en curso operario	Tiempo durante el cual se ha estado en comité hora inicio y final	Ausencias del personal que forma parte del Comité de empresa a cargo de la empresa.

COD	PVB	Descripción Tipo Incidencia	Factor Correctivo	Que Paga	Forma de apuntar	Observaciones
044	C000	Comité empresa		Media periodo en curso operario	Tiempo durante el cual se ha estado en comité hora inicio y final	Ausencias del personal que forma parte del Comité de empresa.
045	C000	Comité Prevención		Media periodo en curso operario	Tiempo durante el cual se ha estado en comité de prevención hora inicio y final	Ausencias del personal que forma parte del Comité de empresa.
049	E01	Revisión Medica		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha estado en revisión médica hora inicio y final	
050		Cambio de Trabajo		Media 3 meses operario	Tiempo que se ha estado cambiando de trabajo hora inicio y final + piezas fabricadas	Cambio de proceso desconocido por el operario, máximo 20 veces
053		MTM-Paros de Luz		Media 3 meses operario	Tiempo de paro suministro eléctrico Endesa	Apagones en fábrica
055		Recambios Varios		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha estado realizando tareas de recambios	Tiempo durante el cual se destina para realizar trabajos de recambios, han de constar las piezas trabajadas a tiempo 0
058	PVB025	Descompensación 4 vías Apoyacabezas		Media 3 meses operario	Tiempo que falta para llegar a la media por problemas varios definidos	Improductivo de cálculo automático que asigna el tiempo que falta para la media de los 3 meses del personal
059		Etiquetas Kanban		Media 3 meses operario	Tiempo por el cual se ha estado parado por falta de etiquetas Kanban	
060		Gestión de empresa		Media 3 meses operario	Tiempo por el cual se ha estado realizando gestiones de empresa no específicas en los improductivos, reuniones informativas, viajes	
063		Reunión Comité-Empleados	1,16	Solo prima rendimiento	tiempo durante el cual se ha estado parado hora inicio y final por convocatorias del Comité a los empleados	Solicitadas por el Comité de empresa, son paros voluntarios
070		Troquel/Carrusel Personal Fijo		Prima fija 140% dos primas	Tiempo durante el cual se ha estado en carrusel espumado/troquel hora inicio y final	

COD	PVB	Descripción Tipo Incidencia	Factor Correctivo	Que Paga	Forma de apuntar	Observaciones
100		Horas Extras		Código informativo		
101		Horas Extras Nocturnas		Código informativo		
102		Horas Extras Festivas		Código informativo		
800	V000	Vacaciones		Media 3 meses operario		Periodos de vacaciones
802	V002	Días de Convenio		Media 3 meses operario		Días de convenio
803	V003	Permisos Oficiales		Media 3 meses operario		Permisos Oficiales
824	F01	Formación/ Cursillos		Media 3 meses operario	Tiempo durante el cual se ha estado realizando la formación hora inicio y final	Formación e información a cargo de la empresa dentro de la jornada de trabajo
924	N01	Paro Voluntario		No Paga Prima	Tiempo durante el cual se ha estado parado hora inicio y final	

ANEXO 6
TABLA PARA PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN A PROYECTOS SIN TIEMPO
(excepto Dpto. Logística)

	Días Trabajados	Rendimiento	Importe (Euros día) 2025-2026	Importe (Euros día) 2027-2028
1º Tramo	1 a 20	106	4.094,00	4.206,00
2º Tramo	21-40	116	10.837,00	11,13
3º Tramo	41	126	18.250,00	18,75

Observaciones:

El deslizamiento de la tabla de primas queda compensado con un mayor rendimiento en la parte fija de la nómina, por lo que un rendimiento inferior a 101% se considera bajo rendimiento.

El cronometraje -tiempo de fabricación- para los productos presentes y futuros, de cara al cobro de prima, será corregido por el factor 1,14. Esto es, un rendimiento igual al 114 no genera prima.

El personal indirecto -carretilleros, suministradores, retrabajos y picking- cobrarán la prima máxima, quedando este importe topado a lo que cobraría un operario de línea y su correspondiente rendimiento.

El personal que se incorpore en la Compañía en el departamento de logística(carretilleros/suministradores), una vez superados los 12 días laborables de aprendizaje, cobrarán la prima media del personal de producción, siendo ésta de un mínimo garantizado del 125% de la tabla de Productividad, equivalente a la prima de abono del 111% de importe diario de 7,13€.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

(Anexo 11 de la Resolución, de 9 de enero de 2023, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2022–2024, código de convenio núm. 08002545011994)

Artículo 62. *Criterios Generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

Artículo 63. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. *Faltas Graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 65. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

n) Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

p) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

r) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. Sanciones

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

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

Artículo 67. Prescripción

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

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

Artículo 68. *Procedimiento de Actuación en Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo*

I. 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, tal como se definen estas faltas en el artículo 65, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 8

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales contenidas en el capítulo XVI de la Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Artículo 72. *Declaración y Objetivos*

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del sector del metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

Artículo 73. *Principios Generales*

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Artículo 74. *Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección de la Salud*

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

Artículo 75. *Delegados de Prevención*

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención, y componentes del Comité de Seguridad y Salud, la formación establecida en el anexo IV apartado 6 de este convenio, adaptados sus contenidos a las características propias del sector del metal.

Este módulo tendrá una duración mínima de cincuenta horas de carácter presencial.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los delegados de prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

Artículo 76. *Comité de Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los comités de seguridad y salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio Comité.

Artículo 77. *Vigilancia de la Salud.*

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.
2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
4. Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros de trabajo.

5. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

Artículo 78. *Coordinación de Actividades Empresariales*

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los delegados de prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50 % de las empresas intervinientes o delegados de prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

Artículo 79. *Situaciones Especiales de Riesgo*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 80. *Operaciones que Suponen Manipulación Manual de Cargas*

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST), la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

Artículo 81. *Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos*

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el delegado de prevención, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectas de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

Artículo 82. *Derechos de las Personas Trabajadoras*

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, siempre que la persona trabajadora hubiera podido actuar de mala fe o cometido negligencia grave, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el delegado de prevención en su caso, en estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

Artículo 83. *Recurso Preventivo*

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como recurso preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.
2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

Artículo 84. *Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual*

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

Artículo 85. *Valores Límite*

Se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente.

Artículo 86. *Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social*

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la mutua y que tenga conocimiento el empresario, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado de prevención.

Artículo 87. *Contratas y Subcontratas*

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

Artículo 88. *Formación*

El empresario debe proporcionar a cada persona trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras del sector del metal. La comisión negociadora irá incorporando al texto del convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estas personas trabajadoras del sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

Barcelona, de 2 de març de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada