



RESOLUCIÓ de 7 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL per als anys 2022-2026 (codi de conveni núm. 08011462012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de març de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL per als anys 2022-2026 (codi de conveni núm. 08011462012001) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

VI CONVENI COL·LECTIU DE LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE LAMINACION SL,
PER ALS ANYS 2022 - 2026

CAPÍTOL 1 Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i regularà les relacions laborals dels centres de treball de la Compañía Española de Laminación, SL.

Queden excloses del seu àmbit les persones que exerceixin les funcions a què es refereixen els apartats a) i f) del número 1, de l'article 2n de l'Estatut dels Treballadors (alts càrrecs i representants de comerç).

Article 2. Vigència i durada

El Conveni col·lectiu entrarà en vigor, a tots els efectes, a partir de l'1 de gener de 2022 i finalitzarà el 31 de desembre de 2026, excepte pel que fa a aquelles matèries en les quals expressament s'hagi pactat una vigència diferent.

Si no fos denunciat per qualsevol de les parts, es prorrogarà en els seus propis termes per períodes anuals.

Article 3. Denúncia

La denúncia proposant la iniciació, revisió o pròrroga s'efectuarà segons normativa vigent amb una antelació de tres mesos a la data del seu venciment.

Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni col·lectiu s'instés la seva rescissió, es mantindrà el règim establert en el present text fins que les parts afectades es regeixin per un nou Conveni Col·lectiu, amb independència de les facultats reservades a l'autoritat laboral per la llei.

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

Les parts procuraran que les negociacions es desenvolupin amb la continuïtat necessària a fi de permetre'n l'examen i la solució específica dels problemes plantejats.

Article 4. *Compensació i Absorció*

Les condicions que es pacten en el present Conveni col·lectiu substitueixen íntegrament les que fins a la signatura del mateix regien en l'empresa a conseqüència de qualsevol pacte, causa o origen, tret que expressament alguna d'aquestes es mantingui.

Les disposicions legals futures (aplicables, en principi, a l'empresa), que suposin variació o creació de conceptes retributius únicament tindran repercussió en l'empresa si, considerades les condicions salarials generals alienes al Conveni col·lectiu en còmput global anual, superen les pactades en el present text; quedant, en cas contrari, absorbides dins d'aquest.

No obstant això, les quantitats que venen percebent les persones treballadores en concepte de complement ex-vinculació no podran ser compensades ni absorbides i seran actualitzades segons els pactes de l'article 37 del present Conveni col·lectiu.

Article 5. *Garantia Ad personam*

No obstant l'establert en l'article anterior, es respectaran i conservaran (a títol exclusivament personal i subjectiu), les situacions individuals que, comparades en còmput anual, siguin més beneficioses que les que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL II **Organització del Treball**

Article 6. *Principis generals*

L'organització del treball en cadascuna de les unitats i dependències de treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa d'acord amb la legislació vigent. La Direcció de l'empresa comunicarà al Comitè d'empresa i a les Seccions Sindicals els canvis que, amb caràcter general, puguin produir-se en l'organització del treball, prèviament a l'aplicació d'aquests.

Entre aquestes facultats en destaquen:

- 1.- El poder exigir la vigilància, atenció i neteja de la maquinària i instal·lacions encomanades.
- 2.- La mobilitat i distribució del personal de l'Empresa conforme a les necessitats de l'organització i la producció.
- 3.- En casos d'absències al treball, la persona que ocupi la posició de Cap de Torn, com a representant de la Direcció de l'Empresa, podrà organitzar el treball amb caràcter d'excepcionalitat, readaptant funcions i distribuint el personal de la forma que consideri més eficaç, d'acord amb els següents criteris:
 - a) Es procuraran els serveis d'una persona polivalent, si està disponible. L'Empresa es compromet a potenciar aquesta figura en totes les plantes.
 - a) Amb caràcter d'excepció, designarà la persona que consideri més capacitada, tenint en compte el que es disposa en l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
 - b) Es substituiran les baixes, absències i imprevistos que es produeixin en un termini de 24 a 72 hores, respectant en la mesura del possible les polivalències.

Quan existeixi excés d'absentisme, les absències es cobriran amb personal eventual contractat per l'empresa o, en defecte d'això, per personal d'altres torns de manera voluntària.

Ser voluntari/a serà valorat degudament a l'efecte de la promoció professional de la persona treballadora.

Totes les persones treballadores que cobreixin una absència puntual percebran els plusos corresponents en cada cas.

El Comitè d'empresa i la Direcció es comprometen a estudiar els possibles problemes que sorgeixin en l'aplicació d'aquest article, d'acord amb els criteris anteriors i tenint en compte la necessitat d'obeir a la figura del Cap de Torn i l'obligació d'aquest/a de respectar l'aquí pactat.

Article 7. *Mobilitat funcional*

Criteris bàsics

La mobilitat funcional del personal podrà obeir a les següents causes:

1.- Petició de la persona interessada mitjançant sol·licitud per escrit i motivada. En cas d'accedir a aquesta petició, s'assignarà a la persona treballadora el salari que correspongui al grup i/o subgrup professional que ocupi en la seva nova destinació.

2.- Per mutu acord entre la persona treballadora i la Direcció d'empresa, i en aquest cas s'estarà al convingut per totes dues parts.

3.- L'empresa, en cas de necessitat, podrà destinar les persones treballadores a fer treballs de diferent grup i/o subgrup professional al seu, reintegrant-se el/la treballador/a al seu antic lloc quan finalitzi la causa que va motivar el canvi. Tot això sobre la base de les següents premisses:

a) Qualsevol modificació que en aquest àmbit es produeixi s'efectuarà sense detriment de la dignitat de la persona treballadora i sens perjudici de la seva formació i promoció professional i, especialment, atenent la seva trajectòria professional i nivell de responsabilitat.

b) Exerciran de límit per a la mateixa els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per a l'acompliment de les tasques que encomanin a la persona treballadora. Per a això, l'Empresa estarà legitimada per a realitzar les accions formatives que consideri adequades sobre aquest tema, per a dotar la persona treballadora de la capacitat suficient per a fer el treball a exercir.

c) Quan es tracti de realitzar funcions d'un grup i/o subgrup professional superior, i aquest canvi tingui una durada superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, donarà dret a la persona treballadora a sol·licitar l'ascens. En tot cas, la persona treballadora que realitzi funcions d'un grup i/o subgrup superior tindrà dret a cobrar la diferència de salaris entre tots dos.

d) Si el lloc és d'igual o inferior grup i/o subgrup professional, conservarà el seu salari i, en el cas de funcions inferiors, tindrà la durada estrictament necessària en funció de la causa que l'origini, que haurà de comunicar-se a la persona interessada i als/les seus/seves representants legals.

e) Aquest canvi serà comunicat a l'interessat/da i al Comitè d'empresa, i en la mesura del possible amb un mes d'antelació.

Article 8. *Grups Professionals*

Les parts potenciaran la Comissió de grups professionals per adaptar el sistema de classificació professional en el termini d'1 any a partir de la signatura del Conveni Col·lectiu.

Article 9. *Nivells dintre de les categories*

1.- Es constituirà una comissió paritària d'estudi i seguiment per verificar situacions personals.

2.- Es garanteix una pujada mínima d'un nivell durant la vigència del Conveni, això vinculat a la concurrència de les següents circumstàncies en l'any de promoció:

- a) Haver realitzat la formació online fora de jornada de 40 hores per persona a l'any
- b) No haver sigut sancionat amb caràcter ferm per incórrer en falta molt greu

Per la promoció de nivells, cada any, es tindran en compte els següents criteris:

- Antiguitat: 20%
- Última promoció salarial: 20%
- Absentisme, es computaran només Accidents no laborals i Malalties Comunes exceptuant el personal especialment sensible que hagi comunicat degudament aquesta circumstància al Servei Mèdic de l'empresa: 20%
- Iniciatives i reconeixements: 15%
- Valoració comanament: 25%

Necessitant obtenir un 50% dels percentatges assignats als criteris anteriors.

Article 10. *Personal Fixe*

És el que es precisa d'una manera permanent per a fer el treball propi de l'activitat al fet que es dedica l'empresa

Article 11. *Lloc de treball al full de salari*

S'inclourà la categoria o grup professional, el grup de cotització a la Seguretat Social, el lloc de treball i el nivell de retribució salarial al full de salari al mes següent d'exercir el nou lloc de treball.

Article 12. *Personal amb contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció*

El contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció podrà celebrar-se en els supòsits i condicions contemplades en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors amb les especificacions establertes en el vigent article 29 del Conveni Provincial de la Indústria Siderometal·lúrgica (o article que el substitueixi) en relació amb el Capítol IV de l'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).

Secció 1ª. Ingressos

Article 13. *Ingressos de les persones treballadores*

L'ingrés de les persones treballadores s'ajustarà a les normes legals vigents en matèria de contractació.

L'empresa podrà sotmetre als/les candidats/es a les proves o exàmens que consideri oportunes en relació amb el lloc de treball a cobrir.

En els casos en què l'empresa necessiti incorporar a personal s'informarà el Comitè d'empresa dels resultats de les proves tècniques a les que siguin sotmesos els aspirants.

Article 14. *Període de prova*

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova, la durada de la qual serà la següent:

- a) Peons, especialistes, aprenents i subalterns: 15 dies laborables.

b) Tècnics titulats: 6 mesos.

c) Resta del personal: 3 mesos.

El contingut normatiu d'aquest article s'adaptarà una vegada acordat el nou sistema de classificació professional al que es refereix l'article 8 d'aquest text normatiu.

Article 15. *Contractació de personal fix*

En la contractació de personal fix, tindrà preferència el personal eventual per ordre d'antiguitat en igualtat de condicions en la seva aptitud enfront d'altres alternatives, segons criteri de la Direcció de l'empresa.

Article 16. *Places vacants*

Es donarà l'oportunitat d'ocupar places vacants al personal de plantilla, prèvies les oportunes proves d'aptitud.

Tindran preferència en l'adjudicació les persones treballadores amb el mateix grup i/o subgrup professional.

En tot cas, tindran prioritat les persones treballadores declarades especialment sensibles o amb alguna restricció per motius de salut.

En cas de vacant generada pel cessament en l'empresa de qualsevol persona treballadora en un lloc de treball, l'empresa tindrà l'obligació de cobrir-la en els 30 dies següents al cessament efectiu i d'assignar-la en el termini de 6 mesos.

L'empresa comunicarà al Comitè en les 72 hores següents al tancament de la convocatòria les persones treballadores que s'han presentat a la convocatòria.

Article 17. *Jubilació Parcial i Contracte de relleu*

Amb l'objectiu de rejevenir la plantilla de l'empresa i d'aportar oportunitats d'ocupació a noves generacions, l'empresa podrà realitzar contractes de relleu amb persones treballadores en situació de desocupació o amb persones treballadores amb contractes de durada determinada en vigor a l'empresa, per a substituir les persones treballadores que accedeixin a la jubilació parcial.

La persona treballadora informará a l'empresa de la seva intenció de poder accedir a una jubilació parcial amb 12 mesos d'antelació. Rebuda la sol·licitud, l'empresa comprovarà que la petició del treballador/a reuneix els requisits exigits per la Llei i aplicarà la jubilació parcial i simultani contracte de relleu sempre que sigui de mutu acord entre l'Empresa i la persona treballadora, quan l'organització del treball del centre ho permeti. L'empresa donarà una resposta a la persona treballadora, en el termini de dos mesos a comptar des del lliurament per part del mateix de la sol·licitud de jubilació parcial, i la comunicarà al Comitè d'empresa.

La persona treballadora substituïda ho podrà ser a temps complet o a temps parcial sent la durada de la jornada, com a mínim, igual a la reducció de jornada de la persona substituïda.

La jornada total de la persona jubilada parcialment es realitzarà de forma acumulada i continuada a partir de la formalització de la jubilació parcial.

Aquesta modalitat es mantindrà durant tota la vigència del Conveni col·lectiu i mentre ho permeti la Legislació vigent a cada moment. Així mateix, en el no previst en el present article s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors i en la legislació social.

Secció 2ª. Cessaments

Article 18. *Preavis de cessament*

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligades a posar-ho en coneixement per escrit complint els següents terminis de preavis:

- a) Obrers: 15 dies.
- b) Subalterns: 15 dies.
- c) Administratius: 1 mes.
- d) Caps o Titulats administratius: 2 mesos.
- e) Tècnics no titulats: 2 mesos.
- f) Tècnics titulats: 2 mesos.

L'incompliment de l'obligació d'avisar prèviament amb la referida antelació, donarà dret a l'Empresa a deduir de la liquidació de la persona treballadora una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Havent avisat amb la referida antelació, l'empresa vindrà obligada a liquidar, en finalitzar aquest termini, els conceptes fixos que puguin ser calculats en tal moment. La resta ho serà en el moment habitual de pagament.

L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa comportarà el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import del seu salari diari per cada dia de retard en la liquidació amb el límit de la durada del propi termini de preavis. No es donarà tal obligació i, per consegüent, no neix aquest dret si la persona treballadora incompleix amb la obligació d'avisar amb l'antelació deguda.

L'empresa comunicarà al Comitè d'empresa i a les Seccions Sindicals el cessament de qualsevol persona de l'empresa i el lloc de treball que ocupava en el termini màxim de 72 hores des que sigui efectiu aquest cessament.

El contingut normatiu d'aquest article s'adaptarà una vegada acordat el nou sistema de classificació professional al que es refereix l'article 8 d'aquest text normatiu.

CAPÍTOL III **Jornada de Treball**

Secció 1ª. Jornada de Treball

Article 19. *Durada de la jornada i calendari*

En matèria de jornada i calendari s'aplicarà la normativa vigent i específicament els següents criteris.

- Durada de la jornada.

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, s'estableix una jornada laboral anual de 1.728 hores, permetent-se menjar l'entrepà a tot el personal de fàbrica, en un lloc adient per a tal fi, amb la condició que no s'aturin les instal·lacions i que el procés de producció segueixi el seu ritme normal de treball.

Per tot això, les taules salarials inclouen el pagament de tots els conceptes retributius inclòs el temps d'entrepà, tal com es realitza.

Els canvis de relleu o de torn es realitzaran a peu de màquina o lloc de treball i amb el personal degudament equipat per a treballar.

En cas de que el relleu, de manera imprevista, no vingui, la persona treballadora que no sigui rellevada tindrà l'obligació de prolongar la jornada dues hores o hora i mitja en el cas d'haver treballat en el torn nocturn, tret que hi hagi un/a polivalent lliure i apte per a ocupar el lloc, transcorregut aquest temps se li pagarà el menjar i se li compensarà aquest temps com a retribuït, respectant-se en tot cas la legislació vigent en matèria de jornades especials de treball. En tots dos casos, l'empresa proveirà de mitjans de locomoció.

El personal a qui correspongui treballar la tarda del dia 24 de desembre no recuperarà aquesta jornada, sens perjudici econòmic per a ell/ella. La producció es finalitzarà amb el personal del torn de matí, finalitzant la jornada a les 14 hores.

b) Calendari

El calendari annex estableix 8.648 hores/any de funcionament de les instal·lacions. Aquest calendari fixa una parada de fàbrica des de les 14.00h del dia 24 de desembre fins a les 22.00 hores del dia 26 de desembre; des de les 14.00h del dia 31 de desembre fins a les 06.00 hores del dia 2 de gener i des de les 06.00h de l'1 de maig a les 06.00 hores del 2 de maig.

Cada persona treballarà 1.728 hores per a tots els anys de vigència del Conveni col·lectiu com a mitjana entre els torns, en aplicació del que s'estableix en l'últim paràgraf del punt A d'aquest article.

Per a la confecció dels calendaris de les plantes que treballin en tot moment per sota de cinc torns s'acorden els següents criteris de confecció dels mateixos (excepte acord exprés entre les parts):

- 1.- Descans mínim d'un cap de setmana de cada tres treballats durant tot l'any.
- 2.- Descans tots els divendres dels caps de setmana festius.
- 3.- Mínim de dos dies de descansos entre blocs de dies treballats.
- 4.- En cap cas hi haurà règim de treball superior als 7 dies seguits.
- 5.- En els calendaris per sota de 5 torns es gaudirà d'un mínim de 15 dies consecutius de festa (entre descansos i vacances) durant les vacances escolars.
- 6.- S'abonarà el 50% de la diferència econòmica resultant entre els festius, nocturns i caps de setmana treballats, respecte a la mitjana de 5 torns.
- 7.- S'abonarà a les persones treballadores una compensació de 12,28 € pels festius treballats de més, respecte a la mitjana del 5è torn (5 dies).
- 8.- S'abonarà a les persones treballadores una compensació de 3,68 € pels nocturns treballats de més respecte a la mitjana de cinquè torn (6 dies).

L'empresa lliurarà a les persones treballadores els calendaris amb una antelació mínima de 30 dies a l'inici de l'any, no obstant això, els calendaris que es puguin veure afectats pel règim de Resposta Activa de Demanda (RAD) podran ser modificats i lliurats en el termini màxim dels 30 dies següents a la subhasta d'energia elèctrica convocada i realitzada a aquest efecte.

c) Arrencades de planta

En el cas de les arrencades de planta derivades d'una aturada total de les instal·lacions, l'empresa comunicarà al Comitè el nombre de persones treballadores necessàries que per planta hagin de realitzar les arrencades de producció.

Prèvia sol·licitud de persones voluntàries o en cas de no arribar al número necessari, l'empresa recorrerà a les persones treballadores necessàries que hauran d'acudir al seu lloc de treball amb anterioritat a l'hora d'inici de la jornada per a realitzar la preparació de la instal·lació i iniciar la producció.

En aquestes situacions les persones treballadores rebran com a compensació 2 hores de descans per cadascuna de les efectivament treballades, abonant el 50% del plus nocturn en cas d'arrencada a les 06.00 h del matí, o en cas de no poder realitzar el descans una compensació de 46,77 euros per hora realitzada.

Article 20. *Canvi de lletra i canvi de règim de torns*

Cada persona està adscrita a un torn, fet que implica tenir definit un horari, un calendari, un lloc de treball i un grup i/o subgrup professional.

L'empresa podrà procedir a canviar el torn o horari o el règim de torns de les persones treballadores, quan existeixin necessitats tècniques, organitzatives i/o productives, i així es justifiqui, sense detriment de la dignitat de la persona treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, i especialment, atenent la seva trajectòria professional i nivell de responsabilitat.

Els canvis de lletra o règim de torns hauran de realitzar-se sobre la base dels següents criteris:

Canvi de lletra:

a) Temporal (inferior o igual a 3 mesos): es comunicarà amb un preavís de 7 dies a la persona interessada, al Comitè d'Empresa i a les Seccions Sindicals. La persona treballadora afectada percebrà una compensació econòmica de 210,52€.

b) Definitiu (superior a 3 mesos): es comunicarà amb un preavís de 7 dies a la persona interessada, al Comitè d'Empresa i a les Seccions Sindicals. La persona treballadora afectada percebrà una compensació econòmica de 292,39€ en aquest cas.

En el cas que un mateix canvi de lletra passi de temporal a definitiu, havent-se abonat la compensació econòmica establerta en el punt A, s'abonarà la diferència.

- Canvi de règim:

a) Temporal (inferior o igual a 3 mesos): s'aplicarà el mateix criteri i regulació que en el canvi de lletra temporal.

b) Definitiu (superior a 3 mesos): la persona treballadora afectada rebrà una compensació econòmica, en concepte d'indemnització, de 526,31€.

En el cas que un mateix canvi de règim passi de temporal a definitiu, havent-se abonat la compensació econòmica establerta en el punt A, s'abonarà la diferència.

Aquests canvis no podran afectar el regulat en Conveni col·lectiu o en legislació vigent en matèria de calendari, vacances fixades i descansos.

Les quanties indicades seran augmentades, en els següents anys de vigència del Conveni col·lectiu, amb els increments acordats en el seu article 37.

Si per motius personals, dues persones treballadores volen fer un canvi de torn o horari entre elles, requerirà l'acord de totes dues i de l'empresa.

Article 21. *Avís en cas d'absències al treball*

Cap persona treballadora que no hagi assistit al relleu per causa justificada podrà ser sancionada, recordant-se que és obligatori avisar i justificar la no assistència al treball i les causes d'aquesta amb caràcter previ, tret que es provi la impossibilitat d'avisar prèviament.

Article 22. *Canvi d'hora oficial*

Quan es produeixi un canvi oficial d'hora, els torns que estiguin treballant ho faran durant 9 o 7 hores, depenent que sigui el dia que s'endarrereixi o avanci, cobrant 9/8 o 7/8 respectivament de la jornada.

Secció 2ª. Vacances

Article 23. *Normes generals*

El període de vacances es fixa en 30 dies naturals per a totes les persones de l'empresa realitzant-se a l'agost, excepte en aquells casos on els calendaris preveuen una altra cosa. En qualsevol cas, s'intentarà que el màxim possible de vacances coincideixi amb el període de vacances escolars.

El personal que ingressi o cessi en l'empresa durant l'any percebrà la part proporcional al temps de permanència en l'empresa durant l'any natural.

El personal que ocupi llocs de treball iguals podrà canviar les vacances entre sí, amb la conformitat de la Direcció, prèvia proposta de les persones afectades.

Adicionalment al que disposa el vigent article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors, aquell personal que, estant en situació de baixa per malaltia comuna o accident de treball a l'inici de les seves vacances, consumís tot el període de vacances o part d'ell, gaudirà de forma continuada del període de vacances que li correspongués d'acord amb les necessitats organitzatives de cada departament i en cap cas es fraccionaran en períodes inferiors a 5 dies.

En la mesura que sigui possible, es gaudirà d'un mínim de 15 dies consecutius de vacances durant el període de vacances escolars, i que a aquests efectes es considera el que anualment decideixi la Conselleria d'Educació.

Article 24. *Complement de vacances*

L'empresa abonarà com a complement de vacances la quantitat de 33,62€ per cada dia de vacances que figuri en el calendari fora del període de vacances escolars i que a aquest efecte es considera el que anualment decideixi la Conselleria d'Educació. En aquells col·lectius que no tenen fixat en calendari el període vacacional s'aplicarà el mateix criteri sobre la base de les vacances pactades en cada departament i realment efectuades.

En el cas de persones tècniques i administratives que no tinguin assignades les vacances en el calendari, si per necessitats de l'empresa es gaudissin fora del període de vacances escolars, es pagarà el complement de vacances.

El complement de vacances del punt anterior quedarà vinculat pels increments pactats en aquest Conveni col·lectiu.

Secció 3a Hores extraordinàries

Article 25. *Definició*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària establerta.

En relació amb les hores extraordinàries s'estarà al que es disposa en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors; només podran fer-se hores extraordinàries quan aquestes siguin estrictament necessàries, respectant el màxim legal.

L'empresa facilitarà per escrit a la Secretaria del Comitè mensualment un informe de les hores realitzades en el mes anterior i dins dels vint primers dies del mes següent.

Article 26. *Retribució de les hores extraordinàries*

S'abonaran pels valors establerts en l'annex III Taules Salarials del Conveni.

En cas de la realització d'hores extraordinàries les persones treballadores tindran dret a percebre l'import equivalent al preu de les hores extraordinàries corresponent a la categoria del lloc que exerceixi.

CAPÍTOL IV Àmbit Social

Article 27. *Conciliació laboral, personal i familiar*

Per al personal tècnic, especialista a torn central i administratiu tant d'àrees productives com d'oficines que per diferents motius treballen amb horaris centrals aliens al treball a torns, se'ls facilitarà la conciliació laboral mitjançant l'acumulació d'hores diàries de la següent manera:

Sempre que l'organització de l'àrea o departament ho permeti, complint les hores estipulades setmanalment, s'atorgarà de flexibilitat horària tant a l'entrada com a la sortida de 1/2 hora.

Setmanalment de dilluns a dijous es podrà augmentar 1/2 hora cada dia de treball (8h30'), per tal de poder fer horari intensiu tots els divendres de 08.00 a 14.00 hores (6h) / 09.00 a 15.00 hores.

Setmanalment de dilluns a dijous es podrà augmentar 15 minuts cada dia de treball (8h15') per a poder gaudir d'horari intensiu de 09.00 a 15.00 hores en període de vacances escolars.

La persona interessada haurà de comunicar per escrit al/la seu/va responsable la intenció d'acollir-se a les propostes de conciliació laboral que l'interessin, que podran concedir-se previ acord entre les parts i sempre que es garanteixi el correcte funcionament intern de l'àrea.

Article 28. *Teletreball*

L'empresa es compromet a fomentar la pràctica del teletreball, d'acord amb la regulació normativa vigent a cada moment i segons criteris corporatius (que seran degudament comunicats), sempre que les necessitats organitzatives i productives ho permetin i ateses les funcions concretes que desenvolupin les persones treballadores.

Secció 1ª. Llicències

Article 29. *Llicències generals*

Tot el personal, avisant amb tota l'antelació possible i justificant-ho adequadament, tindrà dret a què se li concedeixi permís retribuït, que s'abonarà al mateix import que si hagués treballat, en els següents casos:

- a) Per temps de 15 dies naturals, en cas de matrimoni o parella de fet. Aquests dies podran ser gaudits, previ avís d'un mes, durant l'any posterior a la data de l'esdeveniment.
- b) Dos dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet de pares, fills o germans, (de l'un o l'altre cònjuge) que es podrà ampliar en un dia més, si la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 150 quilòmetres.
- c) En cas de part de l'esposa (o parella de fet) o adopció de fills, 2 dies, i en tot cas 1 d'ells laborable. Aquest permís serà de 3 dies en cas de part no natural (cesària), i en tot cas 1 d'ells laborable. En qualsevol cas, es podrà ampliar fins a 3 més si el treballador necessita fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 150 quilòmetres.

d) Pel temps establert per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball.

e) Tres dies per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, que es podran ampliar en tres més si la persona treballadora necessités fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 150 quilòmetres. En els casos de defunció d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies, als quals es podran afegir tres més si la persona treballadora necessités fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 150 quilòmetres.

En els casos de defunció d'un familiar de tercer grau de consanguinitat o afinitat, pel temps indispensable per a l'assistència al funeral sent de màxim un dia si exigeix desplaçament.

f) Dos dies en cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Les persones treballadores que la nit anterior a l'ingrés treballassin per calendari, aquesta seria computada dins del període d'ingrés a l'efecte de permís remunerat. Podran ampliar-se en tres més si la persona treballadora necessités fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 150 quilòmetres.

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari, la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en dies alterns sempre que no impliqui increment de dies laborals de permís.

S'entendrà com a constitutiva de malaltia greu la intervenció quirúrgica que requereixi internament hospitalari o les degudament justificades.

g) En el cas que la persona treballadora requereixi assistència a consulta mèdica, es concedirà permís retribuït pel temps necessari en els casos d'especialistes del Servei Públic, si l'horari de consulta coincideix amb el del treball. En aquests casos, el facultatiu de medicina general ha de prescriure a l'inici del tractament aquesta consulta i la persona treballadora ha de presentar prèviament a la Direcció d'empresa el volant justificatiu de la referida citació mèdica.

En els casos en què la persona treballadora estigui adscrit al torn de nit el dia anterior i tingui consulta mèdica l'endemà abans de les 12.00 PM, del migdia, se li permetrà finalitzar la seva jornada a les 03.00 AM.

En els casos d'assistència a una consulta de medicina general privada, la persona treballadora disposarà d'un permís fins a 16 hores a l'any.

En els casos d'assistència a consulta mèdica de fills/es o persones a càrrec amb dependència severa de grau II o III segons la Llei 39/2006 de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, pel temps necessari.

h) Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal per a l'exercici del sufragi actiu: el temps necessari. Quan ho determini la llei s'estarà al que disposi la mateixa sobre la durada i la seva compensació econòmica.

En el cas que la persona treballadora per compliment del deure o acompliment del càrrec percebi una indemnització (exceptuant el cas de la mesa electoral), es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingués dret en l'empresa.

En el cas d'assistència a una mesa electoral, la persona treballadora que pel seu torn li correspongui treballar de nit, tindrà permís la nit anterior i la de les votacions. En els casos de suplents que no substitueixin al/la titular, tindran permís únicament la nit anterior. Així mateix, els suplents adscrits al torn de matí tindran permís de 06.00 a 10.00 hores.

Per a totes les persones treballadores que desitgin exercir el seu dret a vot, el seu permís de 4 hores per a exercir-lo li serà atorgat de 10.00 a 14.00 hores per al torn de matí i/o de 14 a 18 hores per al torn de tarda.

En els casos de formar part d'una mesa electoral, tant de titular com de suplent, i per calendari el dia anterior es treballi de tarda, es disposarà de llicència remunerada de les 20.00 a les 22.00 hores en el vigília de la jornada electoral.

- i) Per trasllat del domicili habitual: un dia.
- j) Pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en l'Estatut dels Treballadors.
- k) Per a examinar-se o renovar llicències o permisos de conducció i documents d'identitat es concedirà el temps necessari.

Article 30. *Permisos especials recuperables*

Donat l'especial procés productiu de l'Empresa la persona treballadora tindrà dret a 2 dies de permís recuperable en cada any natural, i un més recuperable que no serà recuperat.

Amb la finalitat de garantir el ritme normal de producció i de mantenir les instal·lacions sempre en funcionament, per a la concessió dels permisos s'estableixen les següents normes:

- a) Els permisos es sol·licitaran amb un mínim de 7 dies naturals d'antelació, excepte en casos de defunció de familiars, hospitalització, malaltia greu i/o similar que impedeixin aquest termini de preavís, sense perjudici de la posterior justificació.
- b) L'empresa podrà denegar la concessió sempre que, per als dies sol·licitats, hagi concedit a dues persones treballadores de producció o a una de cada especialitat de manteniment per torn i secció altres permisos, exceptuats els regulats en l'article anterior.
- c) La resolució a la petició de permís de la persona treballadora es notificarà en el termini de tres dies naturals des de la sol·licitud del permís.
- d) Els permisos seran recuperats per la persona treballadora a petició de l'empresa, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de tres dies naturals.
- e) Els dies per permisos a recuperar per la persona treballadora seran recuperats en dies de la setmana similars als concedits.

Quan l'any sigui de traspàs, el personal de tres dels cinc torns que per calendari treballen 217 dies efectius no recuperarà un dels dies que s'estableixen com a recuperables en el primer paràgraf d'aquest article.

Secció 2a. Permís per Naixement i Lactància

Article 31. *Permís per naixement*

Les persones treballadores, en cas de naixement, adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment tindran dret a la suspensió del contracte de treball en els termes estipulats en la legislació laboral vigent. Mentre es trobin en l'esmentada situació, acreditada amb els corresponents documents expedits per la Seguretat Social, percebran les corresponents prestacions directament de la Seguretat Social.

Article 32. *Lactància*

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 37.4 de L'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del/la lactant fins que aquest/a compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat

S'estableix, sempre que hi hagi preavís a l'empresa amb 7 dies d'antelació, la possibilitat d'acumulació d'hores de lactància, fins a un màxim del 100% de les hores que poguessin correspondre, les quals hauran de gaudir-se en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment de fill/a i serà equivalent a 14 dies laborables.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Article 33. Coincidència de la suspensió del contracte per naixement i cura del menor i lactància amb el període vocacional

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, 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 d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin, i en aquest últim supòsit podrà concatenar-les amb les de l'any en curs.

Secció 3ª. Excedències

Article 34. Excedència voluntària

La persona treballadora amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, excepte pacte entre les parts.

La petició haurà de formular-se per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies a la data en què hagi d'iniciar-se l'excedència, i especificant la durada d'aquesta.

La persona treballadora que desitgi reingressar en l'empresa, transcorregut el període d'excedència, haurà de sol·licitar-ho per escrit amb 30 dies d'antelació mínima a la data de finalització de l'excedència. De no fer-ho així, serà baixa definitiva en l'Empresa.

La persona treballadora que hagi estat en excedència no podrà tornar a sol·licitar-ne una altra fins que hagi transcorregut un mínim de 4 anys des de la data del seu reingrés en l'empresa.

En cap moment el nombre de persones treballadores en excedència podrà ser superior al 3% del personal fix de cada categoria professional.

Concedida una excedència, per un termini determinat, aquesta no podrà ser objecte de pròrroga.

A petició de la persona treballadora, i ateses les circumstàncies especials que l'hagin originat, totes dues parts podran pactar una suspensió de contracte no retribuïda, amb una durada no superior a 4 mesos, amb dret a la reserva del lloc de treball.

Article 35. Excedència voluntària especial

La persona treballadora que tingui al seu càrrec al pare, mare, espòs/a, fills/es, avis/es, nets/es i germans/es que hagin estat declarats/des oficialment en situació de dependència severa o gran dependència (2n o 3r grau) d'acord amb l'article 26 de la Llei 39/2006 de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, tindrà dret a sol·licitar 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, excepte acord entre les parts. La reincorporació, en el seu cas, haurà de sol·licitar-se a la Direcció d'empresa per escrit, amb un mes d'antelació.

En el cas que hi hagi dues o més persones treballadores de la família prestant els seus serveis en la mateixa empresa, només una d'elles podrà acollir-se a aquest benefici.

El temps d'excedència voluntària especial es computarà a l'efecte d'antiguitat.

Article 36. *Nomenament per a un càrrec públic o sindical*

La persona treballadora que sigui designada per a ocupar un càrrec públic o sindical, incompatible amb la normal prestació de serveis per a l'empresa, passarà a la situació d'excedència forçosa pel temps que duri el seu mandat.

El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec i no quedarà condicionat a l'existència de vacant.

El temps d'excedència forçosa es computarà a l'efecte d'antiguitat.

CAPÍTOL V Condicions econòmiques

Article 37. *Salaris*

En els annexos dos i tres del present Conveni Col·lectiu es recullen les diferents retribucions salarials, així com les dades econòmiques generals per als períodes d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Les actualitzacions salarials i consolidades en taules, acordades per als anys d'aplicació del Conveni col·lectiu seran:

- Any 2022: 5,7%
- Any 2023: 3,5%
- Any 2024: 2%
- Any 2025: 2%
- Any 2026: 1%

Manteniment del poder adquisitiu: s'estableix una clàusula de garantia del manteniment del poder adquisitiu de manera que l'empresa es compromet a efectuar una actualització salarial a la finalització de cada any conforme a l'IPC real, sempre que aquest sigui superior al diferencial corresponent de revisió.

Article 38. *Plusos*

Les quantitats corresponents als plusos regulats en el present Conveni col·lectiu i en les seves taules salarials s'adaptaran íntegrament a la regulació de l'actual article 37.

Els complementos de lloc de treball no són consolidables ni absorbibles.

Article 39. *Plus de nocturnitat*

Es reconeix a les persones treballadores que prestin serveis en el torn de nit.

El seu import serà el que es detalla en les Taules (22,10€) i es percebrà per nit efectivament treballada des de les 22.00 a les 06.00 hores, igual per a tots els grups.

Aquest concepte té el caràcter legal de complement de lloc de treball, i no és consolidable ni absorbible.

Article 40. *Plus festiu*

Es reconeix a les persones treballadores que prestin serveis els dissabtes, diumenges i festius entre setmana.

Import detallat en annex III Taules Salarials (73,68€).

Article 41. *Plus Manteniment*

El plus manteniment serà de 324,07€ bruts mensuals per al col·lectiu de personal operari, cap d'equip i tècnic de manteniment elèctric i mecànic de totes les plantes que portin exercint el lloc de treball amb una antiguitat d'un any.

Aquest plus substitueix l'antic complement a regularitzar I i II.

Article 42. *Plus Manteniment Forn*

El plus manteniment forn per l'any 2022 serà de 273,62€ per a les persones forneres de les diferents laminacions afectades pels calendaris respectius i que hagin de venir a treballar el matí, tarda i nit de l'1 de gener i de l'1 de maig, la tarda i nit del 24 de desembre, el matí, tarda i nit del 25 de desembre, el matí i tarda del 26 de desembre i la tarda i la nit del 31 de desembre. Els dies sobrants es gaudiran amb els mateixos criteris que els permisos especials recuperables. Així mateix i a l'efecte de la percepció del plus festiu es considerarà, exclusivament per al col·lectiu de persones forneres de les laminacions, festiu la tarda i la nit dels dies 24 i 31 de desembre.

Referent al dia 1 de maig es buscaran persones voluntàries, i en cas de no trobar-ne, a les persones treballadores que hagin de treballar l'1 de maig per calendari i que històricament no el treballaven, se'ls hi abonarà el Plus manteniment forn i el dia que facin festa se'ls hi abonarà el 100% del salari del dia igual que si haguessin treballat.

Article 43. *Plus Unitat Productiva*

El plus penós tòxic i perillós, va passar a denominar-se plus unitat productiva i s'abonarà en les mateixes quanties que es venien perceben.

En el cas de les persones treballadores de acereria, s'afegirà un Complement acereria per import de 67,53 € bruts mensuals. Aquest complement, que s'abonarà trimestralment, serà incrementat en un 25% en el cas que en el trimestre immediatament anterior l'índex d'absentisme sigui igual o inferior al 5%.

Article 44. *Gratificacions extraordinàries*

L'import anual de les pagues extraordinàries, actualitzat segons els criteris reflectits en l'article 37, figura en l'annex IV.

La paga extraordinària de juny i desembre s'abonarà el dia 15/17 o següent hàbil.

Pel que fa a la paga de descans, es repartirà d'acord amb l'annex IV.

El desglossament de pagues del personal mensual serà de 30 dies de salari base i 25 dies de la resta de conceptes.

Les pagues extraordinàries s'entendran meritades en dotzenes parts dins dels dotze mesos naturals de l'any.

El personal que ingressi o cessi en l'empresa durant l'any, percebrà la part proporcional al temps de permanència en l'empresa durant l'any natural.

Article 45. *Paga extraordinària especial*

A totes les persones treballadores amb més d'un any d'antiguitat, els serà abonada en la nòmina del mes de març una paga extraordinària de 738,60€.

A partir de l'any 2023, l'import de la paga extraordinària especial serà de 1.000€ consolidables. Per als anys successius, l'import s'actualitzarà conforme a l'IPC real de l'any en curs.

L'any natural en el qual es compleixi el primer any de permanència en l'empresa s'abonarà la part proporcional entre la data de compliment del primer any i el 31 de desembre de l'any natural.

Article 46. *Paga RAD*

S'abonarà una paga no consolidable per aquest concepte el mes següent del registre del Conveni en quantia de 500€ per a l'any 2022.

L'import corresponent a l'any 2023 s'abonarà en quantia de 1000€ no consolidables.

Per a la resta d'anys de vigència del conveni i d'acord amb l'anterior article 44 del V Conveni Col·lectiu, l'import de la paga estarà subjecte a variabilitat en els següents termes:

- El 50% dependrà del compliment del EBIDTA
- El 50% restant dependrà del compliment de la resposta activa de la demanda

Si el compliment és superior al 100% en els dos factors, el percentatge de consecució podrà arribar fins al 120%, podent percebre una quantitat de fins a 600€. En cas de no arribar a aquests paràmetres, la paga quedarà garantida en la quantitat de 500€.

Aquesta paga s'abonarà en una quantia anual el dia 10 de setembre de l'any següent a la meritació.

En cas de que els poders públics deroguin el concepte, el 50% depenent de la R.A.D, serà objecte de negociació als efectes de determinar quin altre concepte la substitueix.

Article 47. *Gratificació Conveni*

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, l'empresa abonarà a any vençut el diferencial entre IPC i l'increment de l'article 37, en cas de ser positiu, com una paga no consolidable anomenada Gratificació Conveni, sobre tots els conceptes retributius, exceptuant paga R.A.D. i import de l'Ajuda estudis.

Aquesta gratificació s'abonarà al mes següent de la publicació per l'INE de l'IPC estatal.

La gratificació corresponent a l'any 2022 s'abonarà en un únic pagament en la nòmina del mes de la signatura del present Conveni, sempre que aquesta es produeixi abans del dia 15 del referit mes. En cas contrari, s'abonarà en la següent nòmina de repesca.

Article 48. *Bestretes*

Les persones treballadores podran sol·licitar bestretes a compte del salari meritat.

Article 49. *Contractes per a l'adquisició de la pràctica professional*

El personal que s'incorpori a l'empresa amb aquesta modalitat contractual tindrà una retribució del 70% en el primer any de contracte. En el no establert en aquest article, resultaran aplicables les condicions establertes segons normativa d'aplicació vigent.

CAPÍTOL VI Assistència social

Article 50. *Ajuda a persones discapacitades*

S'estableix una ajuda a persones discapacitades físiques i psíquiques en la quantia de 467,83€ bruts mensuals.

Aquesta ajuda es concedirà per cada familiar de primer grau que les persones treballadores tinguin al seu càrrec i convisquin amb ells/es i que tinguin declarada oficialment una discapacitat per l'Organisme competent de la Seguretat Social i gaudeixin, per aquesta causa, del dret a les corresponents prestacions reglamentàries.

Aquesta ajuda també es concedirà a les persones treballadores que acreditin tenir un/a familiar a càrrec amb un 2n o 3r grau de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència

Els requisits per a poder sol·licitar aquesta ajuda són els següents:

- 1.- Acreditar una discapacitat igual o superior al 33%: certificat oficial de l'òrgan competent. En el cas de tractar-se d'una resolució definitiva presentada a l'empresa anteriorment, aquest document no serà necessari.
- 2.- Acreditar la convivència de la persona sol·licitant amb el/la beneficiari/a de l'ajuda com a mínim durant 6 mesos abans de presentar la sol·licitud: presentar històric d'empadronament d'1 any enrere. Es considerarà que conviu amb el/la sol·licitant els/les ascendents o descendents discapacitats/des que, depenent d'aquest, siguin internats/des en centres especialitzats.
- 3.- Acreditar que el subjecte causant està a càrrec del/la sol·licitant (que no tingui rendes anuals, excloses les exempes, superiors al salari mínim interprofessional vigent a cada any): declaració o esborrany d'IRPF corresponent a l'any de sol·licitud o revisió del subjecte causant degudament subscrit i confirmat; així com certificat d'ingressos de la Seguretat Social. S'exceptua aquest requisit en el cas que el subjecte causant sigui menor d'edat.
- 4.- En cas que el subjecte causant sigui major de 65 anys, s'ha d'aportar fe de vida.

Aquestes ajudes no tenen el caràcter legal de salari sinó d'assistència social.

Aquestes ajudes deixaran d'abonar-se el dia en què l'atenció i educació dels/les disminuïts/des, o de les persones dependents, estigui realment assumida pels Serveis Públics.

Article 51. *Baixes per malaltia i accidents*

Totes dues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un factor de preocupació per a l'empresa i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes que a tots dos els genera. Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que calgui actuar en diversos fronts, tant a nivell de canvis en la regulació interna, com a través d'una gestió més eficient dels recursos.

a) Malaltia i accident no laboral

En cas de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà el complement necessari perquè, juntament amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, la persona treballadora percebi a partir del primer dia de la baixa el 85% del seu salari que hagués cobrat en cas de seguir el seu calendari de treball.

Per a aquest càlcul no s'inclourà el concepte ad personam i el complement ex vinculació que es percebrà al 100%.

Les persones treballadores amb llarga malaltia o baixa per malaltia crònica a criteri del servei mèdic i sempre en relació amb aquesta patologia, així com la baixa per intervenció quirúrgica de més de 10 dies, percebran un complement fins al 100%.

S'exclou de l'abonament d'ambdós complements i percebran exclusivament les quantitats corresponents a la prestació per incapacitat temporal aquells accidents no laborals ocasionats a conseqüència de la pràctica d'activitats d'alt risc.

b) Accident i malaltia professional

En cas de baixa per accident de treball es continuarà abonant el 100% del sou, entenent-se per sou el que s'hagués cobrat en cas d'haver treballat.

c) L'empresa es reserva el dret d'investigar els casos de baixa, sempre que no vulneri la llibertat i dignitat de la persona afectada.

Article 52. Ajudes d'Estudi

Es crea un fons per a l'ajuda d'estudis que es dotarà en quantia anual total de 95.000€ bruts, que romandran inalterats durant la totalitat de la vigència del Conveni col·lectiu.

Aquesta quantia es dividirà entre el nombre de fills/filles (en cas de fill/a del cònjuge o parella de fet, el/la sol·licitant haurà d'acreditar-ne la pàtria potestat) que tinguin les persones treballadores de CELSA compresos entre les edats de 0 i 16 anys, ambdues inclusivament.

Article 53. Assegurança d'accidents i vida

La cobertura de les actuals pòlisses d'assegurances d'accidents, les quals cobriran tant la IPT com la IPA, es fixarà durant la vigència del present Conveni col·lectiu en la quantia de quaranta mil Euros en les condicions allà fixades.

S'establirà en el present Conveni col·lectiu una assegurança de vida col·lectiva amb un capital assegurat de 35.000€ per persona, per als casos de defunció per causes naturals excloent tot tipus d'accidents. Aquesta pòlissa inclourà també la situació d'IPT i IPA, derivada de malaltia comuna i professional.

Article 54. Parelles de fet

S'equipararan els drets socials i laborals de les parelles de fet acreditades en l'Empresa mitjançant la justificació corresponent.

Article 55. Igualtat de tracte i oportunitats

Atesa la realitat de l'estructura de l'ocupació en el sector, s'estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes amb la finalitat de vetllar per l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil de les persones treballadores.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garantirà en els termes previstos en la normativa vigent en matèria d'igualtat a cada moment i, principalment, en l'accés a l'ocupació, formació i promoció professional, condicions de treball -incloses les retributives i les d'acomiadament, així com en la afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

Article 56. Cursos personals

Sempre que l'empresa ho consideri convenient i que serveixi com a promoció de l'interessat/da, l'empresa abonarà fins al 80% d'aquest.

El Comitè d'empresa tindrà coneixement amb la deguda antelació al desenvolupament dels mateixos i podrà seguir els cursos de formació que s'organitzin en aquesta.

Article 57. *Menjador*

S'acorda ampliar el servei de menjador a tot el personal de fàbrica que treballi a torn central i a aquells casos puntuals del personal a torns que hagin de prolongar la seva jornada per cursos, reunions i altres motius, previ pagament del preu establert per l'empresa que els gestiona sempre que es pugui garantir un adequat servei.

L'empresa gestionarà la possibilitat d'ampliar el servei i l'horari del menjador per a la resta de persones treballadores no contemplades en el paràgraf anterior.

Article 58. *Lot de Nadal*

Es lliurarà un Lot per Nadal, tal com es realitza actualment.

També es continuarà lliurant aquest lot a les persones treballadores que hagin estat baixa per jubilació o per invalidesa permanent des d'1 gener de 1995 i fins a 31 de desembre de 2026.

Article 59. *Beneficis socials*

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, l'empresa proveirà les persones treballadores dels següents serveis de manera gratuïta:

- Ampolles d'aigua
- Rentat de roba de treball
- Ulleres graduades (EPIs) d'acord amb les prescripcions del Servei Mèdic de Prevenció
- Xampú i gel individual per a la higiene de mans i cara
- Crema hidratant
- Plantilles d'acord amb les prescripcions del Servei Mèdic de Prevenció

Així mateix l'empresa gestionarà amb les concessionàries pròximes a les seves instal·lacions descomptes pel rentat de vehicles i en el subministrament de combustible.

L'empresa ha gestionat disposar d'un transport públic per les persones treballadores.
Premi d'antiguitat. Es reconeixerà un premi d'antiguitat als 25 anys.

Assegurança mèdica privada col·lectiva:

- Es contractarà a càrrec de l'Empresa una assegurança mèdica privada col·lectiva per a les persones treballadores
- Les persones treballadores incloses en el Graduate Program percebran un abonament equivalent a la pòlissa de salut bàsica.

Les persones treballadores que es jubilin durant la vigència del present Conveni podran continuar en la pòlissa de salut assumint el seu pagament. Aquest benefici es mantindrà en cas de canvi de mútua mèdica per part de l'empresa.

CAPÍTOL VII Normes de Conducta

Article 60. *Principis ordenadors*

Les normes de conducta contingudes en aquest capítol tenen per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i de la Direcció.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/es que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.

Correspon a l'empresa, fent ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en els següents articles.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la van motivar.

L'empresa comunicarà el cas al/la Delegat/da Sindical del sindicat al que la persona treballadora estigui afiliat i al Comitè d'empresa, abans de sancionar a la persona treballadora en el cas de faltes lleus, greus o molt greus.

Imposada la sanció, l'inici del compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

Article 61. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Article 62. *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La manca de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del lloc de treball de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia al lloc de treball en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents, la inassistència al lloc de treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense avisar per períodes breus de temps i sense justificació, si a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
- e) Les deterioracions lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i/o material de treball.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els/les clients/es o proveïdors/es de l'Empresa.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als/les seus/ves companys/es o a l'Empresa
- h) No comunicar amb la puntualitat deguda qualsevol modificació en la família del treballador/a i que tingui incidència en la Seguretat Social o en l'Administració tributària.
- i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un/a superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

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

k) Enredar-se en disputes amb els companys/as, amb els clients/es o proveïdors/es dins de la jornada de treball.

l) La utilització, sense previ consentiment de l'empresa i per a usos particulars, d'útils i eines de l'Empresa fora de la jornada de treball.

m) No utilitzar els equips de protecció individual facilitats per l'empresa segons les instruccions donades, o utilitzar-los incorrecta o contràriament a aquestes.

Article 63 - Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

a) La manca de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del lloc de treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.

b) La inassistència no justificada al lloc de treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes. Serà suficient una sola falta al treball quan aquesta afectés al relleu d'un company/a o si a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.

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

d) Abocar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.

e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones de les quals es depèn organitzativament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.

f) La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels/les companys/es de treball i sempre que prèviament hagués mediat l'oportú advertiment per part de l'Empresa.

g) La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa d'aquest, en els casos que no derivin en perjudici greu per a les persones o les coses.

h) 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 de maquinària o vehicles de l'Empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

i) La utilització d'útils o eines per a usos particulars dins de la jornada laboral.

j) 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 mediat sanció.

k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

l) L'embriaguesa o consum de drogues en el treball.

m) Qualsevol incompliment de les obligacions, que en matèria de prevenció de riscos laborals, estableix l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

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

Article 64. *Faltes molt greus*

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La manca de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del lloc de treball 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 lloc de treball durant més de tres 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/as 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 de baixa el/la treballador/a per qualsevol de les causes assenyalades, faci treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per a prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense avisar encara que per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys/es de treball, es posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) La transgressió o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als/les superiors, als/les subalterns, als companys/as de treball, proveïdors/es o clients/es de l'empresa, així com als seus respectius familiars.
- j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagin estat objecte de sanció.
- k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus/seves superiors en qualsevol matèria de treball, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/es de treball, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, les ordres o mandats donats per directius/ves, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.
- l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.
- m) L'embriaguesa o consum de drogues, si constitueix un risc i/o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores en el treball.
- n) L'assetjament moral o laboral (Assetjament psicològic).

Article 65. *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 d'ocupació i sou d'un a vint dies

c) Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies
- Acomiadament

Article 66. *Prescripció*

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

Faltes lleus: deu dies

Faltes greus: vint dies

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.

CAPÍTOL VIII Drets Sindicals

Article 67. *Comitè d'Empresa*

El Comitè d'empresa, com a òrgan representatiu electiu i unitari de les persones treballadores, ostentarà les funcions que li confereix la legislació vigent a l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu i els seus membres es regiran segons els seus deures i obligacions com sigui que estableix la referida legislació.

Per acord del Comitè d'empresa i la Direcció, podran assistir com a convidats/des a les reunions altres persones de la plantilla o assessors/es externs que hagin estat proposades per alguna de les parts.

Article 68. *Càrrecs Sindicals*

Tindran els drets i prerrogatives que els concedeixi la legislació vigent.

Article 69. *Ús del crèdit sindical*

Els membres del Comitè d'empresa disposaran del crèdit mensual d'hores que la Llei determina.

Per a la utilització del crèdit sindical, hauran de posar-ho en coneixement de l'empresa amb un mínim de 48 hores abans de la seva utilització, excepte casos excepcionals que requereixin termini inferior, i que així es comunicaran.

L'empresa comunicarà als/les comandaments competents les convocatòries que faci als/les representants de les persones treballadores.

Els membres del Comitè d'empresa que per raons sindicals hagin de reunir-se durant el dia i treballar a la nit tindran dret a descansar a la nit, comunicant-ho amb 48 hores d'antelació, excepte en casos excepcionals que requereixin termini inferior, i que així es comunicaran.

En el cas que es sobrepassi el crèdit horari sindical, l'excés d'hores no seran retribuïdes.

Totes les hores utilitzades dins de la jornada laboral pels/les representants dels persones treballadores computaran dins del seu crèdit sindical, exceptuant les utilitzades pels motius següents:

Per a tots els/les representants de les persones treballadores:

Reunions convocades per l'empresa: es considerarà el temps de la reunió com a temps de treball efectiu, encara que sigui fora de la jornada laboral.

Exclusivament els membres del Comitè de Seguretat i Salut, i delegats/des de prevenció i delegats/des LOLS:

- 1.- Reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.
- 2.- Reunions convocades per l'Empresa en aquesta matèria.
- 3.- El temps dedicat a acompanyar als tècnics/ques de prevenció en les avaluacions de riscos.
- 4.- El temps dedicat a acompanyar als inspectors/es de treball.
- 5.- El temps dedicat a rebre informació del dany causat en la salut de les persones treballadores.
- 6.- El temps dedicat per a rebre la formació imprescindible per a l'exercici de les seves funcions.

Article 70. *Acumulació d'hores sindicals*

La representació legal de les persones treballadores podrà acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals a favor d'un o més membres del Comitè d'empresa o Delegats/des sindicals que pertanyin a la seva central sindical, sense superar el màxim total legal, comunicant-ho amb caràcter previ, a la Direcció de l'Empresa.

El crèdit d'hores retribuïdes corresponents als membres dels Comitès i Delegats/des Sindicals seran acumulables per períodes anuals, prèvia notificació a l'empresa per part de les organitzacions sindicals en les candidatures de les quals s'hagin presentat.

La gestió d'aquesta bossa d'hores correspondrà a les seccions sindicals, prèvia cessió signada pels/les titulars individuals de tals drets.

Article 71. *Assemblees*

El Comitè d'empresa i les Seccions sindicals podran convocar assemblees de personal, fora de les seves hores de treball o dins de la jornada laboral previ acord amb la Direcció, afectant la totalitat de la plantilla o d'una o diverses seccions, dins del recinte de l'empresa.

D'aquesta convocatòria es donarà comunicació escrita a l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores hàbils, sense perjudici que es pugui estudiar en cada cas plantejaments urgents.

L'assemblea serà dirigida pel Comitè d'empresa, o les seccions sindicals, que seran responsables del normal desenvolupament d'aquesta.

L'empresa només podrà oposar-se a la celebració d'una assemblea en els casos determinats en les normes legals.

Article 72. *Visita a un lloc de treball*

La representació legal de les persones treballadores podrà visitar un lloc de treball, prèvia comunicació al/la cap de torn o al/la comandament superior del lloc que vulgui visitar.

En cas d'existir circumstàncies que dificultin la visita en aquell moment, el/la director/a de planta el comunicarà motivadament.

En cas de necessitat d'entrada al centre de treball de la representació legal de les persones treballadores, haurà de complir-se en tot cas amb la normativa de seguretat i salut.

Article 73. *Votacions*

Quan s'hagin de prendre decisions sobre assumptes importants, per a la validesa dels acords es requeriran votacions per escrit.

Article 74. *Quota Sindical*

L'empresa deduirà de la nòmina la quota sindical, prèvia autorització escrita de la persona treballadora.

Article 75. *Drets sindicals*

Pel que fa a Acció Sindical i Comitès d'empresa, totes dues parts es remeten en relació amb aquest tema a la legalitat vigent.

Article 76. *Assignació econòmica*

Es reconeix una assignació econòmica que haurà de dedicar-se a la gestió sindical i que serà abonada trimestralment a les Seccions Sindicals d'acord amb la seva representativitat.

Article 77. *Pau social*

La part social manifesta la seva voluntat de garantir la pau social durant cinc anys.

CAPÍTOL IX **Prevenió de Riscos Laborals**

Article 78. *Prevenió de riscos laborals*

Totes dues parts reconeixen que, atès el procés productiu de l'empresa i del sector productiu al qual pertany, la Seguretat i la Prevenció són una prioritat absoluta que ha de ser fomentada per totes dues parts.

L'objectiu és la promoció de la millora de les condicions de Treball, dirigida a elevar el nivell de protecció de la Seguretat i salut. En aquest sentit, l'empresa realitzarà aquelles actuacions necessàries per al seu compliment, i les persones treballadores prestaran en tot moment, la necessària col·laboració en l'àmbit preventiu i en el de la protecció de la salut.

Article 79. *Actuacions preventives*

L'empresa realitzarà i fomentarà les actuacions preventives, col·lectives i/o individuals, que facilitin una coherent, adequada i eficient prevenció i una necessària protecció de la salut, motivant especialment l'estil de vida saludable tant dins dels llocs de treball, com també, si procedís, fora d'aquests, amb la finalitat de promocionar els estils de vida més saludables possibles.

Article 80. *Protocols i actuacions*

D'acord amb l'anterior precepte, les parts negociaran i acordaran en el si del Comitè de Seguretat i Salut (CSS), els protocols i actuacions necessaris per a la seva consecució. Específicament, l'Empresa es dotarà dels mecanismes de gestió que, amb el necessari respecte als drets individuals, permetin el compliment de les seves obligacions en matèria de vigilància de la salut, incloent tant els aspectes físics com els psicosocials.

D'altra banda, i atès que la normativa legal vigent (Estatut dels Treballadors i la Llei 31/1995) exigeix a les empreses que realitzen activitats contemplades en l'Annex I del Reglament dels Serveis de Prevenció el compliment de les seves obligacions preventives, donada l'especial especificació productiva i del sector, la representació de l'Empresa i les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni consideren apropiat disposar d'un protocol d'intervenció i prevenció de consum de drogues i alcohol en l'àmbit laboral.

Resultarà d'aplicació el Protocol per a la prevenció i actuació envers l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de gènere, així com aquells altres que poguessin ser elaborats en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

S'elaborarà un protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral.

Article 81. *Pla de Prevenció de Riscos Laborals*

Les parts negociaran i acordaran -si s'escau- en el sí del CSS el Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb la finalitat de poder dur a terme una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva, millorant de manera contínua les activitats de control dels riscos i dels nivells de protecció, així com les activitats de necessària col·laboració i compliment, per part de les persones treballadores, de les instruccions que es generin d'acord amb l'activitat preventiva.

Article 82. *Servei de Prevenció*

De conformitat amb el que s'estableix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, i en aplicació del Pla de Prevenció establert, es continuarà amb el programa de realització i actualització de les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva amb la col·laboració dels Delegats/des de Prevenció, amb la finalitat d'integrar la prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'Empresa.

Aquest Pla de Prevenció inclourà l'estructura organitzativa, responsabilitats, funcions, pràctiques, procediments i mètodes operatius, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Des del Servei de Prevenció s'elaborarà, durant el primer trimestre de l'any següent, la memòria anual.

La programació anual d'activitats preventives s'elaborarà durant l'últim trimestre de l'any i es mantindrà a la disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents i del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 83. *Protocols de col·laboració per al servei d'emergència*

D'acord amb l'article 20 de la Llei 31/1995, i en relació amb les Mesures d'Emergència, l'empresa disposarà dels protocols de col·laboració necessaris amb els serveis d'emergència públics per a atendre les situacions que així ho requereixin, mantenint-se a la disposició dels treballadors en els diferents llocs de treball.

Així mateix, l'empresa designarà als equips d'emergència precisos, amb la finalitat d'assegurar un correcte funcionament de les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, en coordinació amb els serveis públics esmentats.

L'empresa proporcionarà als membres dels equips d'emergència, una formació continuada teòrica i pràctica, adequada per a l'exercici de les seves funcions.

Article 84. *Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè de Seguretat i Salut, com a òrgan paritari i col·legiat de participació, estarà destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions en matèria de prevenció, de manera que qualsevol reclamació o incidència en matèria de Seguretat i Salut haurà de ser plantejada davant aquest òrgan, en reunió extraordinària, que no es dilatarà més enllà de 12 dies naturals des de la posada en coneixement del cas, i prèviament a qualsevol altra instància, amb la finalitat de poder analitzar i, si s'escau, presentar alternatives de solució en cada cas. A tal fi es disposa d'un reglament de funcionament del CSS respectant-se el dret a la tutela judicial efectiva i regularà el procediment que garanteixi el coneixement dels aspectes preventius abans de ser exigits mitjançant els mecanismes legals procedents.

Article 85. *Delegats/des de prevenció*

La composició, competències, facultats i garanties dels delegats/des de prevenció seran en tot moment les establertes normativament i s'adaptaran als canvis que es produeixin a cada moment.

Tenint en compte el paràgraf anterior, s'acorda mantenir durant la vigència del Conveni col·lectiu un delegat/da de Prevenció addicional als existents actualment.

Els Delegats/des Sindicals LOLS i els/les responsables tècnics de la prevenció de l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix el paràgraf anterior podran participar amb veu però sense vot.

En les mateixes condicions podran participar persones treballadores de l'Empresa que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin en aquest òrgan i tècnics/ques de prevenció aliens a l'Empresa, sempre que així ho sol·liciti, amb caràcter previ, alguna de les representacions en el Comitè.

Article 86. *Prevenció d'accidents, seguretat, salut i benestar en el treball*

Específicament correspon al Comitè de Seguretat i Salut tenir coneixement de tot el relatiu a la prevenció d'accidents, seguretat, salut i benestar en el treball, vigilant el compliment de la legislació sobre la matèria i proposant l'adopció de totes aquelles mesures que l'experiència o la tècnica aconsellin.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà bimensualment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions del Comitè, en els supòsits que es troben regulats en el Reglament del Funcionament del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 87. *Funcionament, competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut*

a) Qualsevol membre del Comitè de Seguretat i Salut o del Comitè d'Empresa podrà sol·licitar a l'empresa la paralització d'un treball si observés l'existència de risc greu o imminent, havent de sol·licitar-ho per escrit i amb justificant de recepció.

Així mateix, els membres del Comitè, per majoria, podran acordar la paralització de les activitats si existís risc imminent d'accident greu. Aquest acord podrà ser adoptat per decisió majoritària dels Delegats/des de Prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida al Comitè.

b) Als membres del Comitè de Seguretat i Salut els serà retribuït el temps que emprin fora de les seves hores de treball per a l'acompliment de les seves funcions degudament justificades.

c) L'empresa mantindrà actualitzada la carpeta denominada RH Comitè de Seguretat i Salut, on s'arxivarà tota la documentació informativa i de consulta que es facilitarà de manera periòdica - en cadascuna de les sessions ordinàries del Comitè de Seguretat i Salut, als Delegats/des de Prevenció (avaluacions de riscos i normes de seguretat específiques vigents, informes de seguretat mensuals, memòria anual, informes de sensiblers i els capítols del Manual Operatiu que corresponguin en matèria de prevenció de riscos laborals, etc.).

d) L'empresa analitzarà aquells casos individuals de persones treballadores a les que els seus llocs de treball han de ser readaptats o que hagin de ser reubicades en altres posicions, a causa de limitacions o restriccions mèdiques, amb la participació prèvia del Comitè de Seguretat i Salut i sempre sota criteri mèdic.

e) L'empresa proporcionarà als Delegats/des de Prevenció un Pla de Formació continuada i adequada a les necessitats en matèria preventiva anual.

f) Les parts integrants avisaran amb una antelació de 24 hores la possible presència del personal tècnic qualificat en aquesta matèria.

g) En tot el no estipulat en aquest article, serà aplicable la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com els seus reglaments de desenvolupament.

Article 88. *Vigilància periòdica de la salut*

En aplicació de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals i l'article 37 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, l'empresa garantirà a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Aquesta vigilància periòdica serà de caràcter voluntari, exceptuant quan, a criteri del personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada, o de les disposicions legals vigents, sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per a verificar si l'estat de salut de la persona pot constituir un perill per a ell/a mateix, per als altres treballadors/es o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

A tal fi l'empresa disposa d'un protocol específic degudament acordat en el CSS, per a poder donar compliment amb les seves obligacions en matèria de vigilància de la salut, segons el regulat en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 89. *Procediment de Vigilància de la Salut*

La vigilància de la Salut a les persones treballadores es realitzarà sempre de manera inicial, abans de la incorporació al treball o en el seu cas, després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la Salut, i a intervals periòdics, així com quan reprenguin el treball després d'una absència prolongada per motius de salut (2 mesos) o en un temps menor si el Departament de Vigilància de la Salut així ho considerés.

En els casos en els quals la persona treballadora decideixi realitzar una anàlítica en un centre extern, des del Departament de Vigilància de la Salut es facilitaran els protocols mèdics específics que s'hauran de tenir en compte per a que sigui vàlida, així com la vigència del resultat d'aquestes proves.

Per aquesta finalitat, l'empresa elaborarà i posarà en coneixement del CSS aquells llocs de treball que requereixin d'una vigilància de la salut obligatòria atesos els riscos del lloc de treball, tant per a la persona treballadora com per a tercers, i acordant en el cas de les empreses contractistes els llocs de treball que requeriran d'una vigilància de la salut obligatòria, a través del Departament de Coordinació d'Activitats (CAE).

Així mateix, l'empresa posarà en coneixement del CSS la relació de protocols i proves mèdiques específiques establertes per a cada lloc de treball, mantenint aquesta informació en la carpeta denominada RH Comitè de Seguretat i Salut.

CAPÍTOL X **Disposicions Diverses**

Article 90. *Comissió de seguiment i interpretació del Conveni Col·lectiu*

Es crea una Comissió mixta com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

c) La composició i organització serà la següent:

a) La Comissió mixta es formarà amb representants de la Direcció de l'empresa i de les persones treballadores. Cadascuna de les parts tindrà un número màxim de vuit vocals.

b) La representació legal de les persones treballadores i de la Direcció de l'empresa seran designades pel Comitè d'Empresa, entre els seus membres, i per la Direcció de l'empresa, respectivament; preferentment entre els integrants de la Comissió Negociadora del Conveni.

c) Podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors/es que haguessin estat integrants de cadascuna de les parts en la negociació del Conveni col·lectiu. La Comissió mixta podrà utilitzar els serveis ocasionals d'assessors/es en quantes matèries siguin de la seva competència.

d) La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan assisteixin a la reunió un mínim de sis dels seus membres.

e) La Comissió es reunirà mínim una vegada a l'any o quan ho sol·liciti alguna de les parts, havent d'efectuar la reunió com a màxim als cinc dies d'aquesta sol·licitud.

f) Els acords es prendran per majoria simple de vots dels/les vocals assistents a la reunió per cadascuna de les parts i, en cas d'acord, per totes dues parts, aquest tindrà caràcter executiu.

g) De cada reunió es redactarà acta dels acords aconseguits que serà signada per tots els/les assistents i es remetrà una còpia a l'Autoritat Laboral competent.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- La interpretació autèntica del Conveni col·lectiu.
- Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per les parts o en els supòsits previstos concretament en el present text.

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

Article 91. *Guàrdies*

S'entén com a guàrdia el requeriment per part de l'empresa d'un equip tècnic en les plantes productives de conformitat amb el regulat en cadascuna d'elles.

- Guàrdies de no presència

El plus de guàrdies per als anys de vigència del Conveni col·lectiu és de 6.985,16€ bruts a l'any per dissabtes, diumenge i festius, més 3.273,07€ bruts a l'any corresponents a les jornades nocturnes de dilluns a diumenge. Es disposarà a més d'un dia lliure per cada dos de guàrdia que es fixaran d'acord amb l'Empresa. En cas de no poder gaudir d'aquest dia, aquest serà abonat.

- Guàrdies de presència

El plus de guàrdies per als anys de vigència del Conveni col·lectiu és de 10.258,26€ bruts a l'any per dissabtes, diumenge i festius, més 3.273,07€ bruts a l'any corresponents a les jornades nocturnes de dilluns a diumenge. Es disposarà a més d'un dia lliure per cada dos de guàrdia que es fixaran d'acord amb l'Empresa. En cas de no poder gaudir d'aquest dia, aquest serà abonat.

Article 92. *Aturades programades i noves instal·lacions*

Per al personal tècnic s'exclouen del Plus de dedicació aquelles hores treballades fora de la jornada habitual en concepte d'aturades programades i posada en marxa de noves instal·lacions. Aquestes hores tindran el tractament ordinari d'hores extraordinàries.

Article 93. *Cartilla medico-sanitària*

Es mantindrà un seguiment mèdic de tot el personal, a la seva voluntat, a través d'una cartilla medico-sanitària individual. En relació amb les persones treballadores aptes amb restriccions es tractarà cada cas de manera específica segons els acords en el capítol de Prevenció de

Riscos Laborals.

CAPITOL XI Disposicions Addicionals

Article 94. *Dret supletori*

En tot el no previst en el present Conveni col·lectiu, regiran les normes contingudes en l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals de general aplicació.

Article 95. *Disposició addicional*

Totes dues parts es comprometen a revisar tots els acords i pactes d'empresa existents amb la finalitat d'adaptar-los a la legalitat vigent i en el seu cas modificar el que estimin oportú.

Article 96. *Complement Ad personam*

Es manté, en la seva mateixa estructura i sistemàtica, el denominat complement "ad personam" establert en els acords de 28.11.95 i de 20.06.96 entre les respectives representacions empresarial i de les persones treballadores de les llavors denominades CELSA i CELSA/BESÒS.

Article 97 *Tribunal Laboral de Catalunya*

El Tribunal Laboral de Catalunya s'utilitzarà com a procediment de mediació i conciliació (i arbitratge si es pactés) per a solucionar les discrepàncies després de la finalització del període de consultes sense acord en aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors respecte de la no aplicació de les condicions de treball pactades en Conveni Col·lectiu. Tot això, de conformitat a les normes de funcionament d'aquest Organisme en la referida matèria.

Article 98. *Formació*

Amb la finalitat d'assegurar les competències necessàries per a l'acompliment òptim de les funcions assignades, així com per a possibilitar el desenvolupament professional de les persones treballadores, l'empresa realitzarà cursos de formació als quals podran assistir totes les persones de plantilla que, d'acord amb el/la seu/seva responsable, el requereixin amb base en l'avaluació de competències, garantint en tot cas la igualtat d'oportunitats.

Sempre que es consideri necessari per a l'assoliment dels objectius de la companyia i per a la formació vinculada al lloc de treball, es confeccionaran quadres i programes de formació i reciclatge en funció de l'adaptació a noves tecnologies i a les modificacions operades en el lloc de treball, a càrrec de l'Empresa i en horari laboral, tenint la consideració d'hores efectives de treball i abonades com a tal.

Per aquest motiu, s'establiran 80 hores de formació, podent voluntàriament la persona treballadora optar per realitzar 40 d'elles fora del calendari laboral online, i en aquest cas la contraprestació de les hores de formació fora del calendari laboral serà de naturalesa econòmica en quantia equivalent al valor de l'hora extraordinària normal vigent a la data de la seva realització, quedant el moment i lloc de la realització a lliure disposició del treballador.

La Comissió de formació s'encarregarà de fer el seguiment dels temes de formació.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I. Festius i Horaris

- Festius

Atès que el conveni col·lectiu s'ha acordat durant l'any 2023, a l'efecte de cobrar el plus de festivitat es consideraran els següents dies per a l'any 2023:

- 6 de gener
- 7 d'abril
- 10 d'abril
- 1 de maig
- 24 de juny
- 15 d'agost
- 4 de setembre (local de S. Andreu Barca)
- 11 de setembre
- 12 d'octubre
- 1 de novembre
- 30 novembre (local de S. Andreu Barca)
- 6 de desembre
- 8 de desembre
- 25 de desembre
- 26 de desembre

- Horaris:

- Calendari 5º, 4º, 4'5º i 3º, torns:

Matí de 06.00 a 14.00 h.

Tarda de 14.00 a 22.00 h.

Nit de 22.00 a 06.00 h.

- Calendaris mecànics laminació torn central:

Central de 8.30 a 13.30 h. i de 14.30 a 17.30 h.

- Calendari magatzem:

Central de 08.00 a 13.30 h. i de 14.30 a 17.00 h.

de 09.00 a 14.30 h.

de 15.30 a 18.00 h.

- Calendari manteniment acereria torn central:

de 08.00 a 14.00 h. i de 15.00 a 17.00 h.

En tots els Calendaris: F: Festiu; V: Vacances i D: Descans

Torn central manteniment acereria calendari:

Es confeccionarà un calendari tenint en compte el següent:

- Vacances seguides en període estival (22 dies laborables)

- Distribució dels dies sobrants de tal manera que cada persona pugui gaudir aproximadament de la meitat dels ponts que es puguin establir.

El calendari d'oficines no té marcat el període de vacances, que serà de 30 dies naturals.

Aquestes vacances es faran en torns repartits pels mesos d'estiu d'acord amb les necessitats del treball i les preferències personals, pactant-se amb dos mesos d'antelació com a mínim.

La jornada durant la vigència del Conveni col·lectiu serà de 8 hores.

de 09.00 a 13.30 hores, i de 14.30 a 18.00 hores.

En anys successius seran festius els següents dies:

- Les festes oficials marcades per la Generalitat per a tota Catalunya.
- El dia de Dijous Sant (si no fos oficial).
- Els ponts que donen lloc les festes oficials que caiguin en dimarts o dijous.

- Les tardes dels dies 24 i 31 de desembre.

La jornada diària serà la que resulti de dividir el nombre d'hores/any pactades pel nombre de dies laborables que quedi després de descomptar les festes abans citades.

Calendari personal tècnic a torn central.

Com a base es prendrà el calendari d'oficines, amb l'excepció que la distribució dels ponts i dies festius no oficials es realitzaran segons l'acord dels interessats amb la Direcció de cada secció.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX II. Taules Salaries Personal Mensual 2022

S'annexen a continuació les taules salarials dels diferents Grups Professionals, que alhora inclouen diferents nivells salarials en atenció del que disposa l'article 9 del present conveni i el que es pugui acordar en el marc de la comissió d'estudi i seguiment que contempla el referit precepte convencional

Enginyers

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	39.303,57	41.050,36	42.897,34	44.829,79	46.838,00	48.941,75	51.136,12	53.421,12	55.796,88	58.268,29	60.859,76	63.571,34
Plus conveni	14	20.744,58	21.023,91	21.249,84	21.479,88	21.672,95	21.841,37	22.009,79	22.145,35	22.256,26	22.338,42	22.408,25	22.490,41
Plus Unitat Productiva	14	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49
Sou Brut		62.923,63	64.949,76	67.022,66	69.185,16	71.386,43	73.658,61	76.021,40	78.441,96	80.928,63	83.482,19	86.143,50	88.937,24

Plus dedicació $19,01 \times 25 \times 14 = 6.651,89$

Caps de Taller

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	34.166,40	35.635,89	37.175,90	38.786,45	40.492,29	42.258,91	44.101,13	46.043,60	48.061,89	50.180,58	52.359,99	54.654,31
Plus conveni	14	18.530,45	18.867,30	19.183,60	19.471,15	19.758,70	20.013,38	20.263,96	20.473,46	20.674,75	20.851,38	21.040,34	21.208,76
Plus Unitat Productiva	14	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49
Sou Brut		55.572,34	57.378,67	59.234,99	61.133,08	63.126,47	65.147,78	67.240,58	69.392,55	71.612,12	73.907,45	76.275,81	78.738,56

Plus dedicació $19,01 \times 25 \times 14 = 6.651,89$

Grup Intermedi

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	32.133,83	33.472,40	34.881,51	36.356,07	37.911,04	39.541,54	41.232,75	43.014,23	44.876,36	46.804,30	48.842,07	50.955,28
Plus conveni	14	17.289,89	17.659,59	18.016,97	18.341,49	18.653,69	18.949,45	19.232,89	19.483,47	19.725,84	19.939,44	20.169,48	20.383,09
Plus Unitat Productiva	14	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49
Sou Brut		52.299,20	54.007,47	55.773,97	57.573,05	59.440,22	61.366,48	63.341,13	65.373,19	67.477,68	69.619,23	71.887,04	74.213,86

	5%	5,70%	
Plus dedicació	17,98	19,01	x 25 x 14 = 6.651,89
Plus festiu a producció	13,69	14,47	x 25 x 14 = 5.063,81
Plus nocturn a producció	4,29	4,54	x 25 x 14 = 1.588,08

Contramestres i Caps de torn

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	30.086,43	31.304,01	32.572,33	33.930,62	35.324,88	36.814,22	38.354,48	39.984,86	41.690,84	43.452,65	45.319,23	47.242,01
Plus conveni	14	16.053,43	16.447,78	16.833,92	17.199,52	17.548,68	17.873,20	18.181,29	18.481,16	18.764,60	19.031,61	19.294,51	19.557,41
Plus Unitat Productiva	14	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49
Sou Brut		49.015,35	50.627,28	52.281,74	54.005,62	55.749,05	57.562,90	59.411,25	61.341,50	63.330,93	65.359,74	67.489,23	69.674,91

	5%	5,70%	
Plus dedicació	17,98	19,01	x 25 x 14 = 6.651,89
Plus festiu contramestre a producció	13,69	14,47	x 25 x 14 = 5.063,81
Plus nocturn contramestre a producció	4,29	4,54	x 25 x 14 = 1.588,08

Encarregats

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	25.336,26	26.297,13	27.313,49	28.380,25	29.522,37	30.700,15	31.968,05	33.291,46	34.675,44	36.129,97	37.659,56	39.249,45
Plus conveni	14	14.443,16	14.911,45	15.342,77	15.778,20	16.193,09	16.595,66	16.969,48	17.343,29	17.700,67	18.058,05	18.394,90	18.748,17
Plus Unitat Productiva	14	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49	2.875,49
Sou Brut		42.654,90	44.084,07	45.531,75	47.033,94	48.590,95	50.171,29	51.813,01	53.510,24	55.251,60	57.063,51	58.929,94	60.873,10

Plus dedicació 5% 5,70%
 17,98 19,01 x 25 x 14 = 6.651,89
 Plus festiu encarregat a producció 13,69 14,47 x 25 x 14 = 5.063,81
 Plus nocturn encarregat a producció 4,29 4,54 x 25 x 14 = 1.588,08
 Plus Dedicació Encarregat de manteniment = Plus festiu + Plus nocturn producció.
 Plus Dedicació Encarregat a Torn Central = Plus Dedicació Encarregat manteniment x 0'85.

Caps administratius

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	27.192,72	29.479,91	31.736,53	33.559,74	35.545,64	37.541,21	39.541,87	41.537,56	43.538,18	45.538,78	47.640,88	49.824,80
Plus conveni	14	17.819,80	18.386,68	18.965,89	20.153,05	21.159,47	22.178,21	23.184,63	24.191,05	25.201,58	26.212,11	27.263,72	28.364,62
Sou Brut		45.012,52	47.866,59	50.702,41	53.712,79	56.705,12	59.719,42	62.726,50	65.728,61	68.739,76	71.750,89	74.904,60	78.189,42

Oficials 1a Administratius

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	19.583,13	20.935,15	22.321,72	23.243,79	24.205,11	25.156,63	26.108,12	27.058,70	28.004,27	28.940,01	29.906,14	30.912,60
Plus conveni	14	12.812,34	13.469,60	14.089,88	14.603,36	15.088,09	15.568,70	16.049,32	16.501,18	16.948,94	17.413,12	17.906,06	18.386,68
Sou Brut		32.395,47	34.404,75	36.411,60	37.847,15	39.293,20	40.725,33	42.157,44	43.559,88	44.953,20	46.353,13	47.812,20	49.299,28

Oficial 2a Administratius

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	14.858,73	15.973,99	17.099,20	18.470,77	19.030,53	19.822,13	20.623,44	21.183,27	22.056,92	22.689,09	23.331,58	24.009,03
Plus conveni	14	10.154,57	10.668,05	11.202,07	11.497,84	12.109,90	12.471,39	12.853,42	13.461,38	13.539,43	13.826,98	14.122,74	14.434,94
Sou Brut		25.013,30	26.642,05	28.301,27	29.968,61	31.140,44	32.293,53	33.476,87	34.644,66	35.596,35	36.516,07	37.454,32	38.443,97

Auxiliars Administratius

Conceptes	Pagaments	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salari base	14	13.775,57	15.126,82	15.028,59	15.625,47	16.066,14	16.482,18	16.814,48	17.124,53	17.518,58	17.863,10	18.222,61	18.587,22
Plus conveni	14	9.661,63	9.234,42	10.224,41	10.528,39	10.717,35	10.906,31	11.181,53	11.391,03	11.522,48	11.695,01	11.863,43	12.035,96
Sou Brut		23.437,21	24.361,24	25.253,00	26.153,86	26.783,49	27.388,49	27.996,01	28.515,56	29.041,06	29.558,11	30.086,05	30.623,19

ANNEX III. Taules Salaries Personal Setmanal 2022

Nota aclaridora a les taules salarials per al Personal Setmanal:

El personal setmanal de nou ingrés quedarà adscrit al Nivell 3 i transcorregut un any des de l'ingrés a l'empresa passarà a integrar-se automàticament en el Nivell 4 del respectiu Grup.

Les parts voler fer constar que el motiu d'aquesta adscripció temporal al Nivell 3, donat per tal de contemplar l'adequació gradual dels coneixements i les habilitats de les persones als requeriments del lloc de treball, com a conseqüència de la manca de capacitació i adaptació al nou rol a exercir, requerint per l'especialitat de l'autoritat de la Companyia a tots els nivells (prevenció, know-how de l'activitat, complexitat de l'execució de la feina, etc.), un període de d'aprenentatge i adequació al lloc de treball que s'estima en un any des de l'ingrés a l'empresa

S'annexen a continuació les taules salarials dels diferents Grups Professionals, que alhora inclouen diferents nivells salarials en atenció del que disposa l'article 9 del present conveni i el que es pugui acordar en el marc de la comissió d'estudi i seguiment que contempla el referit precepte convencional

Personal Fàbrica: Grupo III

Torn Central

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7	
Salari base	365,00	41,88	15.285,57	42,88	15.651,93	44,17	16.121,01	45,16	16.484,26	46,18	16.855,21
Plus conveni	216,00	33,56	7.247,92		7.417,77	35,37	7.640,86	36,17	7.813,25	36,99	7.990,71
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	52,87	1.586,10	53,41	1.602,42	54,13	1.623,85	54,68	1.640,41	55,25	1.657,46
Sou Brut			35.661,22		36.213,75		36.927,36		37.479,55		38.045,01

Torns

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7	
Salari base	365,00	42,33	15.450,69	43,34	15.819,52	44,64	16.291,98	45,64	16.657,77	46,66	17.031,29
Plus conveni	216,00	33,56	7.247,92	34,34	7.417,77	35,37	7.640,86	36,17	7.813,25	36,99	7.990,71
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	52,87	1.586,10	53,41	1.602,42	54,13	1.623,85	54,68	1.640,41	55,25	1.657,46
Sou Brut			35.826,35		36.381,34		37.098,32		37.653,07		38.221,10

Personal Fàbrica: Grupo IIIA

Torn Central

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8		Nivell 9		Nivell 10	
Salari base	365,00	41,91	15.297,96	42,91	15.660,55	44,19	16.130,49	45,17	16.487,26	46,18	16.856,90	47,24	17.241,26	48,27	17.619,83	49,32	18.001,65
Plus conveni	216,00	34,49	7.450,73	35,27	7.618,04	36,36	7.853,81	37,19	8.033,80	38,03	8.213,80	38,87	8.396,33	39,73	8.581,39	40,59	8.766,45
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	53,52	1.605,59	54,06	1.621,66	54,81	1.644,31	55,39	1.661,60	55,96	1.678,89	56,55	1.696,42	57,14	1.714,20	57,73	1.731,98
Sou Brut			35.895,91		36.441,89		37.170,25		37.724,30		38.291,22		38.875,65		39.457,06		40.041,72

Torns

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8		Nivell 9		Nivell 10	
Salari base	365,00	42,36	15.463,07	43,36	15.828,14	44,66	16.301,42	45,65	16.660,75	46,67	17.033,00	47,73	17.420,01	48,77	17.801,29	49,82	18.185,78
Plus conveni	216,00	34,49	7.450,73	35,27	7.618,04	36,36	7.853,81	37,19	8.033,80	38,03	8.213,80	38,87	8.396,33	39,73	8.581,39	40,59	8.766,45
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	53,52	1.605,59	54,06	1.621,66	54,81	1.644,31	55,39	1.661,60	55,96	1.678,89	56,55	1.696,42	57,14	1.714,20	57,73	1.731,98
Sou Brut			36.061,02		36.609,48		37.341,18		37.897,79		38.467,32		39.054,40		39.638,52		40.225,86

Personal Fàbrica: Grupo IIA

Torn Central

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8	
Salari base	365,00	43,05	15.714,33	44,04	16.076,29	45,38	16.565,12	46,37	16.924,40	47,38	17.291,94	48,42	17.674,84
Plus conveni	216,00	36,31	7.843,67	37,17	8.028,73	38,25	8.261,96	39,11	8.447,03	40,01	8.642,23	40,87	8.827,30
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	54,78	1.643,33	55,37	1.661,11	56,12	1.683,52	56,71	1.701,29	57,33	1.720,05	57,93	1.737,83
Sou Brut			36.742,97		37.307,77		38.052,24		38.614,36		39.195,86		39.781,60

Conceptes	Nivell 9		Nivell 10		Nivell 11		Nivell 12	
Salari base	49,49	18.062,71	50,57	18.457,76	51,66	18.857,71	52,76	19.255,66
Plus conveni	41,76	9.019,97	42,67	9.217,71	43,61	9.420,52	44,51	9.613,18
Plus esmorzar	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	58,54	1.756,33	59,18	1.775,33	59,83	1.794,81	60,44	1.813,32
Sou Brut		40.380,65		40.992,43		41.614,67		42.223,81

Torns

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8	
Salari base	365,00	43,51	15.879,33	44,50	16.243,79	45,85	16.735,95	46,84	17.097,79	47,86	17.467,98	48,91	17.853,53
Plus conveni	216,00	36,31	7.843,67	37,17	8.028,73	38,25	8.261,96	39,11	8.447,03	40,01	8.642,23	40,87	8.827,30
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	54,78	1.643,33	55,37	1.661,11	56,12	1.683,52	56,71	1.701,29	57,33	1.720,05	57,93	1.737,83
Sou Brut			36.907,97		37.475,27		38.223,07		38.787,75		39.371,90		39.960,29

Conceptes	Nivell 9		Nivell 10		Nivell 11		Nivell 12	
Salari base	49,98	18.244,04	51,07	18.641,84	52,18	19.044,53	53,27	19.445,28
Plus conveni	41,76	9.019,97	42,67	9.217,71	43,61	9.420,52	44,51	9.613,18
Plus esmorzar	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	58,54	1.756,33	59,18	1.775,33	59,83	1.794,81	60,44	1.813,32
Sou Brut	40.561,98		41.176,51		41.801,50		42.413,43	

Personal Fàbrica: Grupo IA

Torn Central

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8	
Salari base	365,00	44,04	16.076,08	45,19	16.494,79	46,65	17.026,31	47,75	17.428,22	48,90	17.848,34	50,06	18.270,40
Plus conveni	216,00	36,61	7.907,05	37,55	8.109,86	38,73	8.365,90	39,68	8.571,25	40,61	8.771,52	41,59	8.984,47
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	30,00	64,97	1.949,21	65,62	1.968,70	66,44	1.993,29	67,10	2.013,02	67,74	2.032,26	68,42	2.052,72
Plus Cap d'Equip	216,00	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74
Sou Brut		40.594,72		41.235,71		42.047,88		42.674,86		43.314,50		43.969,97	

Conceptes	Nivell 9		Nivell 10		Nivell 11		Nivell 12	
Salari base	51,24	18.702,57	52,43	19.135,93	53,61	19.567,70	54,85	20.021,02
Plus conveni	42,57	9.194,89	43,52	9.400,23	44,55	9.623,32	45,55	9.838,81
Plus esmorzar	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	69,10	2.072,93	69,76	2.092,66	70,47	2.114,09	71,16	2.134,79
Plus Cap d'Equip	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74
Sou Brut	44.632,77		45.291,19		45.967,48		46.657,00	

Torns

Conceptes	Dies	Nivell 3		Nivell 4		Nivell 5		Nivell 6		Nivell 7		Nivell 8		Nivell
Salari base	365,00	44,50	16.241,18	45,65	16.662,35	47,12	17.197,25	48,22	17.601,70	49,38	18.024,45	50,55	18.449,13	51,74
Plus conveni	216,00	36,61	7.907,05	37,55	8.109,86	38,73	8.365,90	39,68	8.571,25	40,61	8.771,52	41,59	8.984,47	42,57
Plus esmorzar	216,00	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56
Plus Unitat Productiva	216,00	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22
Pagues Extres			8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40	
Vacances	30,00	64,97	1.949,21	65,62	1.968,70	66,44	1.993,29	67,10	2.013,02	67,74	2.032,26	68,42	2.052,72	69,10
Plus Cap d'Equip	216,00	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45
Sou Brut			40.759,82		41.403,28		42.218,82		42.848,34		43.490,61		44.148,70	

Conceptes	Nivell 9		Nivell 10		Nivell 11		Nivell 12	
Salari base	51,74	18.883,97	52,93	19.320,05	54,12	19.754,58	55,37	20.210,76
Plus conveni	42,57	9.194,89	43,52	9.400,23	44,55	9.623,32	45,55	9.838,81
Plus esmorzar	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65	5,56	1.201,65
Plus Unitat Productiva	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59	8,22	1.774,59
Pagues Extres		8.565,40		8.565,40		8.565,40		8.565,40
Vacances	69,10	2.072,93	69,76	2.092,66	70,47	2.114,09	71,16	2.134,79
Plus Cap d'Equip	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74	14,45	3.120,74
Sou Brut		44.814,17		45.475,32		46.154,37		46.846,73



El salari base es cobrarà per 365 dies naturals. El Plus Conveni, Plus Esmorzar, Plus Unitat Productiva i Plus Cap d'Equip pels dies de treball (216 dies com a mitjana) més les vacances.

En vacances s'abonarà la mitjana anual dels plusos abans citats (20'75), més la mitjana anual de plusos nocturns i festius (6'92 nocturns i 6'53 festius). El personal que segueix els calendaris de torn central de fàbrica cobrarà en vacances els mateixos plusos nocturns i festius que els de 5è torn.

Per tots els grups:

Plus nocturn.....22,10 euros bruts per dia treballat nits.

Plus festiu..... 73,68 Euros Bruts.

Preu hores extres:

Normal 25,97€ brut hora.

Nocturna 28,13€ brut hora.

Festiva 29,73€ brut hora.

Festiva nocturna 31,92€ brut hora.

ANNEX IV Pagues Extraordinàries 2022

Personal Fàbrica

Paga extraordinària de Juny	2.463,27
Paga extraordinària de Desembre	2.576,92
Paga extraordinària de Descans	3.014,10
Total Pagues Extraordinàries	8.565,40

Disposicions Transitòries

Primera. El personal fora de Conveni col·lectiu podrà incorporar-se al mateix mitjançant escrit dirigit a la Direcció de l'empresa. Així mateix, l'empresa podrà incorporar a l'àmbit del Conveni col·lectiu el personal exclòs comunicant-ho per escrit a la persona treballadora afectada, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores. La incorporació del citat personal al Conveni Col·lectiu implicarà l'acceptació per part de l'interessat de la distribució de la seva remuneració entre tots els conceptes regulats en el present Conveni col·lectiu que li siguin individualment aplicables, deixant de reportar i percebre els altres conceptes retributius d'aplicació exclusiva al personal exclòs.

Segona. A les persones treballadores que venien cobrant l'antic plus turnicitat se'ls mantindrà el mateix import en concepte de complement personal.

Barcelona, 7 de juliol de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada