

RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Marelli España, SAU per a l'any 2023 (codi de conveni núm. 08002651011996).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Marelli España, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 d'abril 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 Marelli España, SAU per a l'any 2023 (codi de conveni núm. 08002651011996) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XXIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MARELLI ESPAÑA SAU,
CENTRO DE TRABAJO DE BARBERA DEL VALLES

**CAPITULO I
Ámbito, Vigencia
Duración y Prórroga**

Artículo 1. Ámbito Personal

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores/as de la empresa en su centro de trabajo de Barberá del Vallés.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero del 2023 y finalizará el 31 de diciembre del 2023.

Artículo 3. Duración

La duración de este Convenio será de un año, a contar desde su entrada en vigor, por lo que quedará concluido el día 31 de diciembre del 2023.

Artículo 4. Prórroga

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia para su rescisión o revisión, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. bis Plazos para el Inicio de la Negociación y de Duración de la Negociación del Convenio

Las partes se remiten a lo establecido en el artículo 89.2 del ET.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, así como a efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET, para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET y para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio sin alcanzarse un acuerdo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

CAPITULO II Prelación de Normas Absorción y Compensación Garantía Personal.

Artículo 5. Prelación de Normas

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y el personal serán, en primer lugar, las convenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 6. Absorción y Compensación

6.1. Las condiciones que se pacten en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procedía de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos o costumbres, o por cualquier otra causa.

6.2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles con las condiciones del presente Convenio.

6.3. Atendida la imposibilidad de prever la naturaleza y características de las modificaciones (económicas o de condiciones de trabajo) de interpellación obligatoria a las convenidas, se acuerda que la absorción se realizará reduciendo previamente el problema a módulos cuantitativos. Para ello, se determinará primeramente la cuantía del salario hora individual de cada trabajador/a en el momento de efectuar la comparación. El salario hora así obtenido expresará el tope al que habrán de adecuarse las restantes condiciones y devengos, para que después de la aplicación de la mejora de interpolación obligatoria, no sea rebasado tal salario hora individual. A tal fin se convendrá con la Comisión Paritaria los conceptos retributivos o las condiciones de trabajo sobre los que se practicará la absorción y, en caso de desacuerdo, se elevará lo actuado a la autoridad laboral para su resolución correspondiente.

En el supuesto de que la modificación de interpolación obligatoria no afectará al cálculo del salario hora individual, no se procederá a absorción alguna.

Artículo 7. Garantía Personal

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto y en cómputo anual, y desde el punto de vista de percepción sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

CAPITULO III Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio, conforme a lo dispuesto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que estará integrada por cinco vocales de cada representación.

Los vocales que se designan son los siguientes:

Por los trabajadores/as:

1. Francesc Plaja Argany
2. Juan Partera Rider
3. Rosa Fernández Miralles
4. Eudald Recordá Cos
5. Alberto Bermejo Cacharrón

Por la empresa:

1. Francesco Tancredi
2. Juan Carlos Labajos Gómez.
3. Alejandro Guerra Fernández
4. David Jarabo Carriba
5. Raúl Gómez Senar

Las funciones y procedimiento de actuación de la comisión paritaria son las establecidas en la ley.

Específicamente, se señalan las siguientes competencias:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación. En particular de las cuestiones detalladas en el artículo 85.3 apartado e) del ET.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- c) Evaluar el actual sistema de turnos y aportar mejoras a acordar entre las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 3/5 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas, mediante escrito en el que se especificarán los asuntos a tratar.

Las partes se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia de seis Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones, es decir, tres por parte de los trabajadores/as y tres por parte de la empresa.

En todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría simple de los asistentes a la reunión de la Comisión.

Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán en el plazo máximo de veinte días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPITULO IV Condiciones de Trabajo y Organización

Artículo 9. Jornada de Trabajo

9.1 La jornada laboral para el año 2023 será de 1.718 horas efectivas de trabajo, más 15 minutos de descanso diarios para el bocadillo, que seguirán siendo considerados como efectivos y por consiguiente retribuidos a cargo de la empresa y que sumados a las horas efectivas (1.718 horas) darán un total de horas de presencia de 1.774,75 horas durante el año 2023. La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

No obstante, lo anterior, el personal de nueva contratación y el que ingresó en la empresa a partir de 01/01/2008 podrá trabajar de lunes a domingo.

A las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a esta fecha, no se les aplicará la distribución irregular de la jornada, salvo que lo soliciten voluntariamente.

El personal posterior a 01/01/2008, trabajará uno de los días del fin de semana, o sábado o domingo. Con el Comité se confeccionará un calendario si/ las necesidades de producción, afectando alternativamente como máximo un festivo cada dos semanas.

Las horas trabajadas en sábado tendrán un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, Plus Convenio y Plus Especial).

Las horas trabajadas en domingo tendrán un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, Plus Convenio y Plus Especial).

En el caso concreto del Turno T2C1, que presta sus servicios de las 18.25h del sábado a las 06.25h del domingo, todas las horas trabajadas en este turno tendrán un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria (incluyendo SB, Plus Convenio y Plus Especial).

9.2 Se establece un acuerdo sobre Flexibilidad Coyuntural consistente en que, en situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores/as, a través de las medidas previstas en el artículo 59 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, al que se remiten las partes.

9.3 Se establece que las personas trabajadoras mayores de 55 años tengan prioridad por delante de otros criterios, ante la posibilidad de cambio de turno frente al resto de personas trabajadoras. Siempre que cursen la correspondiente solicitud.

Artículo 10. Fiestas y Permisos

10.1. Las fiestas oficiales a disfrutar por el personal serán las fijadas anualmente en el Boletín Oficial del Estado y en el calendario de fiestas locales y autonómicas en Cataluña que publica el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, así como las cuatro horas de Nochebuena y Nochevieja para los turnos de tarde y noche.

10.1 bis Permisos Especiales Retribuidos

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos

retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e) 1 día natural más en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad
- f) En el caso de los apartados c), d) y e), si el trabajador/a necesitara hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- g) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

El disfrute del día será de libre disposición de la persona trabajadora, durante la semana en la que se haya producido el traslado de domicilio.

Las personas trabajadoras deberán cursar la correspondiente solicitud con, al menos, 7 días naturales de preaviso antes del referido día de permiso por traslado de domicilio.

El traslado de domicilio se justificará a la empresa en un plazo máximo de 3 días desde la fecha en la cual se haya producido el traslado y se hará a través del certificado de empadronamiento.

- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.
- j) Por el tiempo establecido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Se establece un permiso de hasta 25 horas al año, para acompañamiento de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad aquejados de enfermedades oncológicas y dependientes con un grado de discapacidad acreditado a través del certificado de discapacidad, igual o superior al 66%, cuya retribución será el promedio de los últimos 3 meses de salario del trabajador/a solicitante.

Para su utilización, y con dicha finalidad, el trabajador/a será el responsable de aportar previamente autorización del familiar para la puesta en conocimiento de la empresa de la enfermedad, así como la justificación médica del acompañamiento.

- l) Se establece un permiso de hasta 16 horas al año para Médico Especialista del propio trabajador/a. Las personas trabajadoras asignadas a los turnos nocturnos podrán salir hasta 6 horas antes de su horario habitual, en función del horario de la visita al médico especialista. Es

decir, siempre habrá un margen de hasta 6 horas entre la salida del trabajo y la hora del médico especialista.

m) Día de libre disposición. Las personas trabajadoras podrán disponer de un día de libre disposición.

La empresa retribuirá dicha jornada al precio del 50% como permiso retribuido. Las personas trabajadoras deberán dar un preaviso cursando la correspondiente solicitud con al menos 7 días naturales antes del referido día de libre disposición y teniendo en cuenta que no podrán coincidir más de tres personas trabajadoras por turno o dos por dominio. En ningún caso podrá coincidir con el periodo de vacaciones.

El 50% de la retribución a cargo de la empresa se abonará de la misma forma que cualquier otro permiso retribuido, quedando por lo tanto excluidos los conceptos retributivos variables que se cobran a razón de las horas efectivas de trabajo. Por lo tanto, los conceptos retributivos incluidos en la voz de nómina "permiso retribuido" son los siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Plus especial y Antigüedad.

Los permisos legales recogidos en el art. 37.3.b del Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se incrementarán en un día.

10.2. Todas las fiestas serán abonables y no recuperables.

10.3. El disfrute de cualquier otra festividad no comprendida en el apartado 1º de este Artículo estará expresamente condicionado al acuerdo que se obtenga entre la Dirección y el Comité de los representantes del personal, sobre el disfrute de la festividad adicional, no habiendo lugar al disfrute de ninguna otra festividad de no obtenerse tal acuerdo. En el supuesto de que el Comité de Representantes del personal decida someter a votación la propuesta de la Dirección sobre su celebración y posterior recuperación de alguna fiesta adicional, el acuerdo que obtenga la mayoría simple de la plantilla será vinculante para todo el personal, tanto en el disfrute o no de la festividad, como en la forma de recuperación.

10.4. En el supuesto de que la fiesta concurra en día inhábil del calendario de la empresa (sábado o vacaciones) no habrá lugar al abono de retribución independiente por dicho festivo, ni a la reducción de la jornada habitual en la semana en que concurra. Asimismo, cuando el festivo concurra en cualquier otro día de la semana normalmente hábil, la retribución de dicho festivo se extenderá al número de horas ordinarias que dicha jornada hubiera tenido, de ser laborable.

Artículo 11. Vacaciones

11.1. Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales.

11.2. Calendario 8h/turno central/técnicos y administrativos

Las vacaciones en época estival se empezarán a disfrutar el primer día laborable después del descanso semanal.

11.3. El disfrute de las vacaciones en época estival ha de ser disfrutado de forma consecutiva, salvo pacto en contra con el personal afectado o intervención de causas de fuerza mayor.

11.4. Las vacaciones se retribuirán computando los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus de tóxicos, Penosos y Peligrosos; Plus de Nocturnidad; Plus de Jefe de Equipo.

- Complementos de calidad o cantidad: Plus Actividad; Premio de Puntualidad y Asistencia; Plus especial; Incentivos (por el promedio de los tres meses anteriores)

Para el cómputo de la retribución de las vacaciones se tendrá en cuenta la normativa y jurisprudencia existentes durante la vigencia del convenio.

Artículo 12. *Prendas de Trabajo*

12.1. La empresa facilitará las prendas y equipos de trabajo, cuando así lo exija la naturaleza de los mismos, según la legislación vigente.

12.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, todos los trabajadores/ras de la empresa serán provistos de prendas de trabajo (monos o batas) a razón de dos juegos de prendas cada 18 meses.

Artículo 13. *Excedencias*

Las personas trabajadoras acogidas a una excedencia voluntaria y que opten por la reincorporación a la empresa deberán solicitarlo por escrito. Su reincorporación se realizará en el plazo máximo de 10 días desde el momento de solicitarlo.

Artículo 13 bis. *Grupos Profesionales*

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo se basa en Grupos Profesionales y tomará como referencia el Convenio Colectivo Provincial del sector de la industria siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, aunque recogiendo las condiciones salariales específicas de aplicación en la empresa.

Los trabajadores/as se encuadrarán en sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

CAPITULO V Condiciones Económicas

Sección 1. *Carácter y Naturaleza de las Mejoras*

Artículo 14. *Mejoras del Presente Convenio*

14.1. Para el año 2023 se acuerda un incremento salarial del 5,7% a partir de 1 de marzo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, que se consolidará en tablas salariales sirviendo de base de cálculo para el incremento salarial de 2024.

El incremento acordado se aplicará en todos los conceptos económicos establecidos en el convenio.

En el supuesto que el IPC general español correspondiente al año 2023 resulte superior al incremento pactado, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia hasta un máximo del 2%, garantizándose en todo caso para 2024 un incremento salarial mínimo del 0,8%. La aplicación de la revisión salarial será efectuada a partir del 1 de enero 2024 se efectuará en todos los conceptos económicos establecidos en el convenio, sin efectos retroactivos.

Es decir, a partir de 1 de enero de 2024 se garantiza un incremento salarial mínimo del 6,5% sobre el salario percibido el 1 de enero de 2023.

Se abonará una paga lineal de 400€ brutos en la nómina del mes de febrero de 2023 al personal con contrato indefinido afectado por este convenio en concepto de abonos varios.

Sección 2. *Sueldo Base*

Artículo 15. *Sueldo Base*

Será el que para cada grupo profesional se consigna en el anexo I de este Convenio.

Sección 3. *Complementos Personales del Salario*

Artículo 16. *Antigüedad*

El personal percibirá los incrementos por antigüedad por quinquenios, calculando sobre los sueldos base del anexo I. Sus importes vienen detallados en el anexo II.

La fecha inicial para su determinación será la de su ingreso en la empresa, cualquiera que haya sido la edad o grupo profesional.

Sección 4. *Complementos de Puesto de Trabajo*

Artículo 17. *Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos*

En concepto de plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán 0,77 €/hora durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 18. *Plus de Nocturnidad*

En concepto de plus de nocturnidad, se abonará 1,86 €/hora (año 2023) para el personal del turno de noche.

Artículo 19. *Plus Jefe de Equipo*

En concepto de plus jefe de equipo, se abonarán 0,75 €/hora para el personal del Grupo 6 y 0,77 €/hora para el personal del Grupo 5, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 19 bis. *Plus Team Leader*

En relación a los Team Leader y Machine Leaders, la empresa procederá a pasar a todos los Team Leaders y Machine Leaders oficialmente en el cargo, desde el grupo profesional 6 al grupo profesional 5, con la consecuente eliminación del concepto retributivo Plus Team Leader.

Sección 5. *Complementos de Cantidad y Calidad de Trabajo*

Artículo 20. *Plus Actividad*

20.1. Con el expreso carácter de un complemento por calidad o cantidad de trabajo se conviene el establecimiento de un Plus Actividad.

20.2. Dicho Plus se abonará en la cuantía diaria que para cada grupo profesional se indica en la columna correspondiente del anexo I.

20.3. Dicho Plus se devengará por día efectivamente trabajado y para tener derecho al mismo sólo se exigirá el alcanzar los rendimientos mínimos exigibles.

No obstante, lo indicado, Plus Actividad también se percibirá durante los días laborales del período de vacaciones y en los permisos y licencias que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución.

20.4. El Plus Actividad no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, con las solas y únicas excepciones de las gratificaciones de junio y Navidad.

20.5. El Plus de Actividad comprende y compensa los conceptos que se relacionan en el artículo 40 del Convenio colectivo sindical Siderometalúrgico comarcal de Sabadell de 26 de julio de 1972.

20.6. Sobre el Plus Actividad se podrán aplicar las absorciones y compensaciones que procedan según el artículo 7.

Artículo 21. *Incentivos*

21.1. Norma General

La determinación de sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, talleres o grupos de trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

21.2. Rendimiento Normal o Mínimo

1. En las unidades productivas que funcionan con sistema MTM, se considerará rendimiento mínimo exigible para tener derecho a los incentivos, el 100 MTM.

2. Alcanzando el rendimiento mínimo exigible, los trabajadores/as percibirán como incentivo la siguiente cantidad:

100 MTM 1,99€/hora (año 2023)

3. En aquellos puestos de trabajo que no van a MTM, empresa y comité de empresa se comprometen a negociar el nuevo sistema de incentivos basado en la eficacia o en la eficiencia de las líneas. Para esta negociación las partes se dan de plazo hasta el 31 de diciembre de 2023.

Mientras se negocia el acuerdo entre las partes, los trabajadores y las trabajadoras afectados/as percibirán 1,64€/hora.

La empresa se compromete durante las próximas semanas a medir los rendimientos de las líneas.

4. El personal indirecto semanal, que a la entrada en vigor de este convenio no perciba el complemento de incentivos (PRIMA), recibirá la cantidad de 664,50 €/año (año 2023), sin que ello suponga ningún tipo de absorción o compensación por otros complementos.

Todo lo anterior se refiere a valores mínimos, respetándose aquellas situaciones que estén por encima.

5. Las partes se comprometen a buscar un acuerdo para la redacción definitiva de este artículo 21, sobre incentivos, en el que figurará su funcionamiento, número de incidencias no imputables al trabajador/a, así como los apartados que figuran en el suprimido Laudo Arbitral (Reglamento MTM), que las partes consideren necesario mantener para conseguir el buen funcionamiento y la correcta aplicación del sistema de incentivos.

Artículo 22. *Premio de Puntualidad y Asistencia*

22.1. Se mantendrá el premio implantado por la empresa con el objeto de estimular la puntualidad y asistencia al trabajo.

22.2. La cuantía será de 2,14€ (año 2023) por día efectivamente trabajado, de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones y los días pactados de recuperación en el mes en que concurren.

22.3. Para tener derecho al premio no serán exigidos otros requisitos que los de la asistencia efectiva al trabajo y la puntualidad.

Como consecuencia de ello, no se devengará derecho al premio cuando se incurra en retraso en la entrada al trabajo, o no se asista, cualquiera que sea la causa del retraso, o la inasistencia, y aún en las justificadas.

Como únicas excepciones a esta condición fundamental, se conviene que el premio se abonará durante los días laborables del período de vacaciones y en las inasistencias de los miembros del Comité de los Representantes del Personal por razón de su cargo.

22.4. El premio se percibirá por meses naturales y su importe no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, sin excepción alguna.

Artículo 23. Complemento Salarial Plus Especial

23.1. El complemento salarial aquí definido es sucesor y sustituto del concepto salarial denominado en convenios anteriores como "Plus de Asiduidad" y que constaba regulado asimismo en el Artículo 23.

Ambas partes reconocen que ni la denominación ni la definición del referido concepto salarial se adecuaba, en los convenios anteriores, a la finalidad real de dicho concepto, por lo que han procedido a modificar su regulación en los términos que se exponen en el presente artículo.

23.2. Todos los grupos profesionales, excepto Grupos Profesionales 6 y 7

Para la totalidad de grupos profesionales, con la excepción de los grupos Profesionales 6 y 7, se considerará que el complemento salarial "Plus Especial" tiene la naturaleza de un complemento personal, que retribuirá las aptitudes o conocimientos especiales de cada trabajador/a, individualmente considerado.

A tal efecto, se establecen para cada grupo profesional dos niveles para el referido complemento: A) y B), al que será adscrito cada empleado en razón de las referidas circunstancias personales por la Dirección de la empresa con criterios objetivos y previa comunicación y audiencia no vinculante al Comité de empresa.

23.3. Grupos Profesionales 6 y 7

Respecto a grupos profesionales de este apartado, el complemento salarial aquí regulado tendrá la consideración de Plus de Convenio, teniendo derecho al mismo todo empleado que ostente el grupo profesional 6 o 7, desde el momento que acceda al mismo. Se percibirá mensualmente, en las gratificaciones extraordinarias, en vacaciones y en toda situación de inactividad justificada (horas sindicales, permisos retribuidos, etc.).

Los importes mínimos aplicables a todos los grupos profesionales son aquellos reportados en el anexo IV.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Será el que para cada grupo profesional se consigna en el Anexo III de este Convenio

Sección 6. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

25.1. La gratificación de junio se abonará a razón de 30 días para todo el personal.

La gratificación de Navidad se abonará a razón de 30 días para todo el personal.

25.2. Las gratificaciones extraordinarias se calcularán computando los siguientes conceptos retributivos, con excepción de cualquier otro:

- Sueldo base.
- Complementos personales: antigüedad.
- Complementos por calidad y cantidad: Plus Actividad y Plus Especial.

25.3. Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas durante la tercera semana del mes en que concurran.

Sección 7. Mejoras de la Acción Protectora de la Seguridad Social

Artículo 26. *Complemento Prestaciones IT*

26.1. IT derivada de accidente de trabajo.

Al personal que se halle en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo se le abonará un complemento a cargo de la empresa en la cuantía necesaria para que, unido a la prestación de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, alcance unas percepciones equivalentes al valor neto y en mano de los conceptos retributivos que se indican en el apartado 3 de este artículo.

26.2. IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

El Complemento pactado en el apartado anterior para los casos de accidente de trabajo también lo abonará la empresa en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral; no obstante, la empresa no estará obligada a completar la prestación del I.N.S.S. si el índice de absentismo en el mes natural inmediatamente anterior al inicio de la situación de I.T., calculándolo sobre la totalidad de la plantilla de la empresa, rebase el 5% sobre ésta. Para este cálculo únicamente se exceptuarán las ausencias derivadas de los reglamentarios descansos por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, así como los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo.

26.3. Los conceptos retributivos a tener en cuenta para el abono del complemento pactado serán los siguientes: sueldo base, antigüedad, plus de trabajos tóxicos, plus de jefe de equipo, plus actividad, plus de nocturnidad, Premio de puntualidad y asistencia, plus especial e incentivos (por el promedio de los tres meses naturales anteriores).

26.4. Prima de absentismo.

Se establece una prima de absentismo durante la vigencia del presente convenio que consistirá en:

a) Condicionado al IT por enfermedad según la escala siguiente:

- Personal directo: 65,99€/mes (año 2023) si no supera el 5%
- Personal indirecto: 65,99€/mes (año 2023) si no supera el 3'5%
- Personal empleado: 65,99€/mes (año 2023) si no supera el 2'5%

b) El absentismo por IT por enfermedad se contabilizará individualmente y según el mes anterior en que concurra.

c) En cualquier caso, se respetarán las cantidades que actualmente se perciben por el mismo concepto siempre y cuando individualmente no haya superado el 14% de IT por enfermedad. Actualizándolas con el incremento pactado en el presente convenio.

26.5. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: "Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los

apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

26.6. De forma opcional por parte del trabajador/a permutarán la hora de lactancia por el mismo cómputo de horas acumuladas en un mes.

26.7. El servicio médico estará formado por un ATS con cinco horas de presencia en fábrica y el médico de empresa con cuatro horas de presencia en fábrica diarias. Se garantizará la presencia en fábrica desde las 06.30h. de la mañana. La empresa, de acuerdo con el Comité de Salud, confeccionará el cuadro horario.

En el seno de la Comisión paritaria de Salud y Seguridad Laboral (CSSL), la empresa y la representación de las personas trabajadoras plantearán y acordarán iniciativas para la mejora del servicio médico, en un plazo máximo de 2 meses

26.8. Se acuerda la colocación de un botiquín de primeros auxilios en las áreas y puestos de producción que se acuerden en el seno de la comisión de seguridad y salud (CSSL).

Artículo 26 bis. Permisos no Retribuidos

A falta de un estudio definitivo por parte de la empresa, en el marco de este convenio, se podrán recuperar los permisos no retribuidos que puedan disfrutar los trabajadores/as de Martelli España SAU, en el centro de trabajo de Barberá del Vallés.

En cualquier caso, será opción del trabajador/a el recuperar o no los días que disfrute por este concepto.

Artículo 27 Plus de Vinculación

A los trabajadores/as que cumplan 20 años de antigüedad en la empresa, se les abonará la cantidad de 768,17 €/año por una sola vez y a partir de la entrada en vigor de este Convenio. Esta cantidad se abonará durante el mes de octubre del año en que se alcance la antigüedad.

Sección 8, Prestaciones de Carácter Asistencial y de Acción Social de la Empresa

Artículo 28. Personas con Discapacidad

Se reconoce una ayuda especial para los padres con hijos discapacitados físicos y psíquicos que tengan esta condición reconocida por el INSS y que, en consecuencia, perciban la reglamentaria prestación de la Seguridad Social, en la cuantía del nuevo tramo de ayuda escolar pactado para los hijos con 17 y 18 años.

Artículo 29. Ayuda Escolar y Guarderías

29.1. Como un complemento de naturaleza no salarial y de carácter meramente asistencial, la empresa abonará a cada persona trabajadora con hijos en edad escolar un subsidio económico del siguiente importe anual:

- Por cada hijo entre los 3 a 6 años: 182,84€/año.
- Por cada hijo entre los 7 a 9 años: 213,76€/año.

- Por cada hijo entre los 10 a 12 años: 254,45€/año.
- Por cada hijo entre los 13 a 16 años: 278,93€/año.
- Por cada hijo entre los 17 y 18 años: 295,18€/año.

Durante la vigencia del presente convenio. La empresa abonará la Ayuda escolar de una vez en la nómina de octubre.

29.2. Asimismo, se abonará un complemento de la misma naturaleza para los trabajadores/as que tengan hijos menores de 3 años y acudan a guarderías infantiles. En este caso, el complemento será del importe del recibo mensual de la guardería con un máximo de 101,69€/mes por hijo/a.

Durante la vigencia del presente convenio.

29.3. La ayuda escolar o ayuda de guardería prevista en este artículo tan sólo la percibirá uno de los cónyuges de trabajar los dos en la empresa.

29.4. A partir del curso escolar 1998 se creó una ayuda asistencial para el pago total de la matrícula de universidad pública estatal de los hijos de los trabajadores/as de la empresa, que se abonará previa justificación en el mes de octubre del año del pago de la matrícula. Se fija el tope en 25 años de edad a cumplir durante el curso académico y 1.321,52€/año durante la vigencia del presente convenio.

Esta ayuda se aplicará para Universidades Públicas, privadas y concertadas.

29.5. Asimismo, a los ciclos formativos de grado medio y superior el importe 406,60€/año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 30. *Fondo de Atenciones Sociales*

Se crea un fondo de atenciones sociales por un importe máximo anual de 65.000 euros para el año 2023.

El concepto de Economato ascenderá a 129,96€/año durante la vigencia del presente convenio, abonados de una sola vez en el mes de diciembre a cada uno de los trabajadores/as.

El mencionado fondo se constituye para la atención de especiales situaciones de quebranto familiar que pueda atravesar el trabajador/a, como pueden ser enfermedades, adquisición de prótesis no cubiertas por la Seguridad Social, gastos extraordinarios no suntuarios, etc.

Habida cuenta de las aportaciones de que se nutre este fondo, a partir de la vigencia del convenio, la empresa dejará de abonar subvenciones para Economato laboral.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto del fondo de Ayudas Sociales.

Artículo 31. *Becas para Estudios de los Trabajadores/as.*

31.1. La empresa concederá anualmente becas para estudios, en favor de su personal a cuenta del importe establecido para el Fondo social, en la cuantía máxima de 13.202,04€, durante la vigencia del presente convenio, que el Comité resolverá en todo caso, una vez recibidas las solicitudes y su cuantía. Asimismo, si hubiese excedente de dinero, se empleará en obras culturales.

De la cuantía total destinada a becas, se abonará como mínimo el 80%, dejando como mínimo el 20% restante para ayuda de otras actividades culturales, como viajes, etc. El criterio de reparto será sometido a la Comisión Paritaria del Convenio, a principios de cada año.

Estas ayudas se abonarán en las mismas condiciones (criterios y porcentajes) que como hasta ahora se viene aplicando, haciéndolo extensivo a todo curso superior a 125 horas, aunque se realice de forma intensiva, es decir en menos de seis meses, siendo condición indispensable la previa presentación de la acreditación correspondiente.

31.2. Las becas serán solicitadas a la Dirección de la empresa dentro del mes de octubre de cada año y se deberá justificar la realización de dichos estudios.

31.3. La cuantía de las becas se decidirá en razón del número de solicitudes.

31.4. El pago de la beca se realizará a razón de un tercio de su valor en los meses de octubre, enero y marzo.

31.5. La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de aprobar el reparto de las becas.

31.6. Con cargo al fondo de Becas, la empresa destinará la cantidad de 3.050,22 € (año 2023), para atender los gastos derivados de gestiones del Comité de empresa, y cuyos justificantes deberán ser presentados al Departamento de Personas y organización.

31.7. Asimismo, la empresa se hará cargo de los gastos de la adquisición de la Legislación Social vigente.

Artículo 32. Transporte

32.1 Serán a cargo de la Empresa los costes del servicio de transporte de las personas trabajadoras identificadas en el acuerdo alcanzado con el comité de empresa y las personas trabajadoras en fecha de 20 de septiembre de 2020.

32.2 A las personas trabajadoras de mano de obra directa y mano de obra indirecta que por razón de prestar servicio en turnos especiales de fin de semana (sábado o domingo), dentro del área metropolitana de Barcelona, se les compensará con el abono del precio de los billetes de servicios públicos de transportes existentes entre su localidad de residencia y Barberà del Vallès.

Las personas trabajadoras únicamente tendrán derecho a la compensación económica recogida en el artículo 32.2 del presente convenio, cuando alcancen un año de antigüedad en la empresa.

32.3 Kilometraje automóvil propio:

Se abonarán 0,3562€ por Km en todos los modelos cuando se utilice el vehículo de propiedad del trabajador/a para realizar un servicio de la empresa.

Artículo 33. Máquinas Expendedoras de bebidas

Serán a cargo de la empresa los gastos de mantenimiento y funcionamiento de máquinas expendedoras de bebidas actualmente existentes o las que en el futuro se instalen.

El personal que las utilice abonará el precio de la bebida al coste estricto que en cada momento le resulte a la empresa, sin cargo alguno.

La empresa subvencionará el 50% del coste del café, teniendo como referencia el precio de 0,1540€.

Sección 9. Pago de Retribuciones

Artículo 34. Pago de las Retribuciones

34.1. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y por medio de transferencia a la cuenta corriente.

34.2. Se abonará el salario a través de una única nómina mensual que se pagará el último día hábil de cada mes recogiendo los conceptos salariales fijos del mes en curso, la mensualidad se regularizará el último día del mes siguiente recogiendo los conceptos variables del mes anterior.

Sección 10. *Lote de Navidad*

Artículo 35. *Lote de Navidad*

35.1. La Empresa destinará la cantidad de 129,96€ por trabajador/a como valor unitario máximo para la adquisición de los lotes de Navidad durante la vigencia del presente convenio.

Tendrá derecho al lote de Navidad el trabajador/a contratado por la empresa que esté de alta en la misma el 30 de noviembre y haya prestado servicios durante más de tres meses en el transcurso del año, a partir del mes de septiembre.

El lote de Navidad se entregará antes del día 25 de diciembre.

35.2. La gestión de compra de los lotes corresponderá a la Dirección, siendo la elección de los productos a cargo del Comité de empresa.

Sección 11. *Contratación*

Artículo 36. *Contratos*

36.1. La empresa no contratará personal de mano de obra directa a través de Empresas de trabajo temporal, si bien podrá utilizar cualquier modalidad contractual prevista por la Ley, acordando las partes que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos que realice la empresa podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, remitiéndose en esta cuestión a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

Durante la vigencia del presente convenio la aplicación del artículo 36.1 se ve afectada por cuanto detallado en el apartado, otras cláusulas transitorias letra a).

36.2. Al personal contratado por la empresa le será de aplicación el mismo Convenio que al resto de trabajadores/as de la plantilla.

No obstante, para favorecer la creación de empleo y la estabilidad en el mismo, los trabajadores/as contratados por la empresa percibirán durante el primer año de contrato, el 90% de lo establecido en las tablas salariales y Plus Especial del Convenio colectivo y el 100% del salario a partir del segundo año de contrato.

36.3. Durante el año 2023, la empresa contratará a 20 trabajadores/as con contratos fijos indefinidos durante el primer semestre del año 2023 y 5 más en el curso del segundo semestre del año 2023.

La empresa no se puede comprometer a que el 50% de esos contratos indefinidos sean sólo para mujeres o para hombres. Dependerá del perfil profesional de los candidatos en relación con las necesidades de la empresa.

Lo/as trabajadores/as con más tiempo acumulado de prestación de servicios en la empresa, tendrán preferencia sobre los que llevan menos tiempo para ser contratados con contratos indefinidos, pero siempre en función del puesto de trabajo, necesidades de la empresa, formación requeridas y adaptación a las nuevas tecnologías.

36.4. En cuanto a la contratación de familiares de trabajadores/as, la empresa se compromete a informar al Subcomité de Empleo de las necesidades de personal de fábrica para que puedan participar en el proceso de selección los familiares de los trabajadores/as de la empresa, siempre que reúnan la formación mínima requerida para el puesto de trabajo que se oferte.

36.5. Mensualmente por el Subcomité de empleo, se establecerá el control del cumplimiento del acuerdo.

Sección 12. *Horas Sindicales*

Artículo 37. *Acumulación de las Horas Sindicales*

Las horas sindicales de los miembros del Comité de empresa y Delegados Sindicales, serán acumulables entre los miembros que respectivamente lo sean de cada central sindical.

Sección 13. *Comunicados*

Artículo 38. *Comunicados de la empresa*

Los comunicados oficiales al personal se realizarán en castellano y catalán.

Sección 14. *Formación Profesional*

Artículo 39. *Formación Ocupacional*

La empresa realizará cursos de formación a todos los niveles. Las horas de presencia en formación se abonarán a razón de 5,23€/hora (año 2023) y, en caso de que se realice en horario de mañana y tarde, se abonará la cantidad de 14,47€/día (año 2023) en concepto de comida durante la vigencia del presente convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que la formación es un elemento básico, tanto de calificación profesional de las personas trabajadoras, como de los ejes de calidad de la empresa.

Las acciones de formación que se desarrolle en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras.

Antes del próximo 30 de abril la empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar en la planta de Barberá y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la información anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, las mismas serán objeto de examen por la comisión paritaria de formación.

En lo no previsto, se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 86 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Sección 15. *Prestaciones Por Invalidez o Muerte*

Artículo 40. *Los valores de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo se establecerán de acuerdo con la siguiente tabla:*

- Gran invalidez: 26.135,49€
- Muerte: 22.995,61€
- Invalidez permanente: 18.234,48€

La empresa procederá al estudio de la póliza que concrete este apartado.

Sección 16. *Desconexión Digital*

Artículo 41. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En virtud del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), la empresa, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), elaborará e implementará una política interna en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Esto se realizará en el plazo de 4 meses y se informará y hará difusión a las personas trabajadoras con los medios habituales de comunicación.

Sección 17. *Teletrabajo*

Artículo 42. *Trabajo a distancia y teletrabajo*

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a los dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 se estará a lo que se acuerde en la comisión paritaria de empleo en un plazo de 4 meses.

En lo no previsto, se estará a lo establecido en el artículo 30 y demás concordantes del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y en la normativa de aplicación a la que se remiten las partes.

Sección 17. *Disposiciones Transitorias*

1. Retribución flexible

Se establecerá un sistema de retribución flexible para todos los trabajadores/as los cuales podrán acceder de manera voluntaria bajo la aceptación de las condiciones del contrato.

Compatible, no substitutivo, de los artículos 29, 30 y 31 del presente convenio.

2. Otras disposiciones transitorias.

Exclusivamente para el año 2023, las partes acuerdan lo siguiente:

a) Exclusivamente durante el año 2023, la empresa tendrá la posibilidad de contratar hasta un máximo de 35 personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal. Este personal podrá ser empleado tanto como mano de obra directa como indirecta. El personal contratado a través de empresas de trabajo temporal deberá ir identificado con vestimenta propia de la ETT y no de Marelli.

b) Presentar la organización de los grupos de vacaciones de verano antes del día 31 de marzo de 2023, la cual estará abierta a un periodo de posible modificación de 30 días, previa solicitud de las personas trabajadoras.

c) Hacer 20 contratos fijos indefinidos durante el primer semestre del año 2023 y 5 más en el curso del segundo semestre del año 2023.

d) La introducción de un protocolo que regule los criterios para favorecer la incorporación de las nuevas contrataciones en el turno C1T2 con el fin de poder garantizar una más elevada rotación del personal presente en este turno, para que pueda trasladarse a otros turnos de trabajo. Las personas trabajadoras del turno C1T2 interesadas en un cambio de turno, con independencia de su cargo o departamento, se apuntarán en un listado indicando el turno de destino preferido.

e) En el momento en el cual una persona trabajadora con contrato temporal pase a indefinida, esta tendrá que prestar sus servicios en el turno C1T2, creando una vacante en el turno de origen, la cual será ocupada por la persona trabajadora del turno C1T2 que tenga prioridad para el traslado en base a los criterios establecidos. En el caso de persona trabajadora que deje su puesto de trabajo ya sea por cambio de departamento, despido o baja voluntaria, este será cubierto por una persona trabajadora del citado listado.

f) La gestión del listado, así como la definición de los criterios y prioridades para cambiar del turno C1T2 corresponderán a la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria de empleo.

La prioridad en el cambio de turno tendrá en cuenta factores como la edad de la persona trabajadora, la formación y podrá verse sujetos a aplazamiento tomando en consideración otros indicadores como el absentismo del turno. Las necesidades de cambio de turno estarán sujetas a los indicadores de absentismo del turno C1T2 y el área de especialización de la mano de obra directa e indirecta dividida entre SMT, Montaje y Almacén.

g) La lista será publicada y actualizada en los tablones de anuncios presentes en la fábrica para que pueda ser consultada por todas las personas trabajadoras.

h) Lo expuesto con anterioridad será detallado en un protocolo interno vinculante para las partes y aplicado en el curso de los siguientes 3 meses.

Sección 18. Disposiciones Adicionales

1. Personal fuera de Convenio.

El personal a continuación detallado, con motivo de su condición de Cuadro o mando intermedio, no está afectado por el presente Convenio:

Freixa Marc	Casas Enrique
Barqueros Narcís	Carneros Isidoro
Archiles Ricardo	Gómez Raúl
Bargallo Agustí	Sánchez José Miguel
Palau Jordi	Gil Gisela Anaïs
Jaraba David	Ruiz Raúl
Jiménez Alejandro	Fernández Fabio
Cazalla Juan	Tancredi Francesco
Guerra Alejandro	Soler Albert
Labajos Juan Carlos	López Laura María
Soler David	Boles Marco
Albarracín Anna	

2. Jubilación Parcial.

2.1. El trabajador/a que reúna los requisitos establecidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y demás concordantes y que voluntariamente opte por la jubilación parcial deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en que tenga intención de jubilarse parcialmente.

2.2. La persona trabajadora que opte por la jubilación parcial deberá concertar con la empresa un contrato a tiempo parcial, reduciendo su jornada de trabajo y, consecuentemente, su salario, en los límites establecidos en la normativa vigente.

En este período la persona trabajadora jubilada parcialmente compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y el salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial.

2.3. El contrato a tiempo parcial del trabajador/a jubilado parcialmente estará vinculado con un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. El contrato de relevo deberá llevarse a cabo con un trabajador/a en situación de desempleo o con otro que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

2.4. La empresa podrá celebrar el contrato de relevo a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido. Asimismo, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

2.5. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con él. Asimismo, se autoriza a la empresa para que, con acuerdo con el trabajador/a jubilado parcialmente, pueda concentrar en determinados períodos de cada año las horas de trabajo a realizar anualmente por el jubilado parcial y/o por el relevista contratado a tiempo parcial, percibiendo la remuneración correspondiente en esos mismos períodos, existiendo lapsus de inactividad superiores al mensual.

2.6. El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.7. La empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación parcial a todos aquellos trabajadores/as que de conformidad con la normativa vigente cumplan los requisitos necesarios, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, siempre y cuando el desacuerdo por parte de la empresa no sea motivado por razones discriminatorias.

2.8. La empresa informará a la representación de los trabajadores/as sobre las personas trabajadoras acogidas a la jubilación parcial y sobre los contratos de relevo.

2.9. Todo lo previsto en el presente Acuerdo tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y al contrato de relevo.

Asimismo, dado que los compromisos regulados en el presente acuerdo se han adoptado al amparo de la regulación vigente, ante cualquier modificación de la citada normativa, las partes se comprometen a renegociar el presente Acuerdo valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

2.10. Los trabajadores/as contratados a través de contratos de relevo para sustituir a las personas trabajadoras jubiladas parcialmente serán, preferentemente, familiares de los trabajadores/as relevados, siempre que cumplen el perfil requerido por la empresa.

2.11. La empresa se compromete a hacer efectivo el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores/as que lo soliciten durante el año ~~los~~ años de vigencia del presente convenio, siempre que cumplan los requisitos necesarios de conformidad con lo establecido en la ley.

3. Apertura periodo de consultas en caso de movilidad geográfica del artículo 40 del ET y extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del ET.

Durante la vigencia del presente convenio, en caso de movilidad geográfica del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, y de extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores/as afectados, la empresa se compromete a abrir un periodo de consultas de una duración no superior a 30 días en caso de movilidad geográfica, ampliando por acuerdo entre las partes el plazo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; y de 30 días naturales en caso de extinción del contrato de trabajo por las causas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores, para negociar con los representantes de los trabajadores sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.

4. Política de Igualdad

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas y organización (RRHH), de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral y la ordenación del tiempo de trabajo.

5. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan incorporar al mismo el texto íntegro del vigente Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2018-2020, publicado al DOGC de fecha 7 de septiembre de 2018.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, se someten expresamente a los procedimientos

ANEXO I
TABLA DE SUELDOS BASE y PLUS CONVENIO 2023

Grupo Profesional	Ex-Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio
Operarios			
7	Peones	24,35	25,42
6	Especialistas	25,02	27,23
5	Oficial 1 ^a	25,63	33,22
5	Oficial 2 ^a	25,63	30,38
6	Oficial 3 ^a	25,02	28,33
3	Maestro industrial	841,43	812,56
3	Jefe de Taller	946,61	1.105,40
3	Maestro de Taller	841,43	812,56
4	Encargado	785,75	709,44
Empleados			
3	Jefe Administrativo 1 ^a	946,61	1.154,90
3	Jefe Administrativo 2 ^a	946,61	1.022,92
5	Oficial 1 ^a Administrativo	785,75	728,00
5	Oficial 2 ^a Administrativo	785,75	587,77
4	Delineante Proyectista	841,43	994,04
4	Delineante 1 ^a	785,75	855,86
5	Delineante 2 ^a	785,75	728,00
6	Auxiliar	723,88	400,09
4	Técnico Organización 1 ^a	785,75	796,06
5	Técnico Organización 2 ^a	785,75	725,94
1	Jefe de División	1.849,91	1.763,29
1	Jefe de Departamento	1.738,54	1.200,28
1	Jefe de Sección	1.499,31	996,10
Técnicos			
1	Ingeniero	1.288,96	1.163,62
1	Licenciado	1.288,96	1.018,93
2	Ingeniero Técnico, Perito	1.078,60	1.114,72
2	ATS	1.078,60	1.114,72
3	Jefe Organización 1 ^a	946,61	1.139,17
3	Jefe Organización 2 ^a	946,61	1.018,94

ANNEX II
ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS) 2023 (€/mes)

Grupo Profes.	Ex-Categoría Profesional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Operarios											
7	Peones	36,53	73,05	109,58	146,10	182,63	219,15	255,68	292,21	328,73	365,26
6	Especialistas	37,53	75,06	112,60	150,13	187,66	225,19	262,72	300,26	337,79	375,32
5	Oficial 1 ^a	38,44	76,88	115,32	153,76	192,20	230,64	269,08	307,51	345,95	384,39
5	Oficial 2 ^a	38,44	76,88	115,32	153,76	192,20	230,64	269,08	307,51	345,95	384,39
6	Oficial 3 ^a	37,53	75,06	112,60	150,13	187,66	225,19	262,72	300,26	337,79	375,32
3	Maestro Industrial	42,07	84,14	126,21	168,29	210,36	252,43	294,50	336,57	378,64	420,72
3	Jefe de Taller	47,33	94,66	141,99	189,32	236,65	283,98	331,31	378,64	425,97	473,30
3	Maestro de Taller	42,07	84,14	126,21	168,29	210,36	252,43	294,50	336,57	378,64	420,72
4	Encargado	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
Empleados											
3	Jefe Administrativo 1 ^a	47,33	94,66	141,99	189,32	236,65	283,98	331,31	378,64	425,97	473,30
3	Jefe Administrativo 2 ^a	47,33	94,66	141,99	189,32	236,65	283,98	331,31	378,64	425,97	473,30
5	Oficial 1 ^a Administrativo	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
5	Oficial 2 ^a Administrativo	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
4	Delineante Proyectista	42,07	84,14	126,21	168,29	210,36	252,43	294,50	336,57	378,64	420,72
4	Delineante 1 ^a	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
5	Delineante 2 ^a	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
6	Auxiliar	36,19	72,39	108,58	144,78	180,97	217,16	253,36	289,55	325,75	361,94
4	Técnico Organización 1 ^a	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
5	Técnico Organización 2 ^a	39,29	78,57	117,86	157,15	196,44	235,72	275,01	314,30	353,59	392,87
1	Jefe de División	92,50	184,99	277,49	369,98	462,48	554,97	647,47	739,96	832,46	924,95
1	Jefe de Departamento	86,93	173,85	260,78	347,71	434,63	521,56	608,49	695,41	782,34	869,27
1	Jefe de Sección	74,97	149,93	224,90	299,86	374,83	449,79	524,76	599,72	674,69	749,66
Técnicos											
1	Ingeniero	64,45	128,90	193,34	257,79	322,24	386,69	451,13	515,58	580,03	644,48
1	Licenciado	64,45	128,90	193,34	257,79	322,24	386,69	451,13	515,58	580,03	644,48
2	Ingeniero Técnico, Perito	53,93	107,86	161,79	215,72	269,65	323,58	377,51	431,44	485,37	539,30
2	ATS	53,93	107,86	161,79	215,72	269,65	323,58	377,51	431,44	485,37	539,30
3	Jefe Organización 1 ^a	47,33	94,66	141,99	189,32	236,65	283,98	331,31	378,64	425,97	473,30
3	Jefe Organización 2 ^a	47,33	94,66	141,99	189,32	236,65	283,98	331,31	378,64	425,97	473,30

ANEXO III
PRECIO HORA EXTRA 2023

Grupo Profesional	Ex-categoría profesional	Extras Normales	Extras Festivas
Operarios			
7	Peones	16,88	25,58
6	Especialistas	17,44	26,63
5	Oficial 1 ^a	20,00	29,72
5	Oficial 2 ^a	18,97	28,69
6	Oficial 3 ^a	17,95	27,68
3	Maestro Industrial	26,56	39,85
3	Jefe de Taller	26,56	39,85
3	Maestro de Taller	26,56	39,85
4	Encargado	25,54	38,32
Empleados			
3	Jefe Administrativo 1 ^a	26,56	39,85
3	Jefe Administrativo 2 ^a	26,56	39,85
5	Oficial 1 ^a Administrativo	20,43	30,65
5	Oficial 2 ^a Administrativo	19,41	30,14
4	Delineante Proyectista	26,56	39,85
4	Delineante 1 ^a	20,43	30,65
5	Delineante 2 ^a	19,41	30,14
6	Auxiliar	17,39	26,56
4	Técnico Organización 1 ^a	20,43	30,65
5	Técnico Organización 2 ^a	17,39	26,56
1	Jefe de División	32,68	49,04
1	Jefe de Departamento	30,65	45,98
1	Jefe de Sección	26,56	39,85
Técnicos			
1	Ingeniero	32,68	49,04
1	Licenciado	30,65	45,98
2	Ingeniero Técnico, Perito	30,65	45,98
2	ATS	30,65	45,98
3	Jefe Organización 1 ^a	26,56	39,85
3	Jefe Organización 2 ^a	26,56	39,85

ANEXO IV
PLUS ESPECIAL 2023

Grupo Profesional	Ex-Categoría Profesional	Plus Especial / Hora
Operarios		
7	Peones	1,57
6	Especialistas	1,57
5	Oficial 1 ^a	1,77
5	Oficial 2 ^a	1,77
6	Oficial 3 ^a	1,77
3	Maestro Industrial	1,77
3	Jefe de Taller	1,77
3	Maestro de Taller	1,77
4	Encargado	1,77
Empleados		
3	Jefe Administrativo 1 ^a	2,99
3	Jefe Administrativo 2 ^a	2,99
5	Oficial 1 ^a Administrativo	2,99
5	Oficial 2 ^a Administrativo	2,99
4	Delineante Proyectista	2,99
4	Delineante 1 ^a	2,99
5	Delineante 2 ^a	2,99
6	Auxiliar	2,99
4	Técnico Organización 1 ^a	2,99
5	Técnico Organización 2 ^a	1,21
1	Jefe de División	2,99
1	Jefe de Departamento	2,99
1	Jefe de Sección	2,99
Técnicos		
1	Ingeniero	2,99
1	Licenciado	2,99
2	Ingeniero Técnico, Perito	2,99
2	ATS	2,99
3	Jefe Organización 1 ^a	2,99
3	Jefe Organización 2 ^a	2,99

Barcelona, 21 de desembre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Fries Forcada