



RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valautomocion, SLU, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100892012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valautomocion, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de gener de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valautomocion, SLU, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100892012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VALAUTOMOCION, SLU, PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capítulo I **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa, Valautomocion, SLU (en adelante "Valmo" o "la empresa") y su personal laboral que realice su actividad de montaje de piezas para el automóvil, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación, manipulación o almacenaje, en sus diversos aspectos. Quedan incluidos aquellos trabajos complementarios o afines, tareas de reparación, verificación o todos aquellos trabajos que requieran de diferentes servicios contratados para el sector del automóvil.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional y que se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aunque el domicilio social de la empresa al que pertenezcan esté fuera del territorio autonómico.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Será de aplicación a todos los trabajadores vinculados a la empresa en relación laboral común.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real decreto legislativo 2/2015 (en adelante ET), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los

trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018, tras la firma de las partes, independientemente de su publicación oficial y finaliza el 31 de diciembre de 2020. Llegada la fecha de finalización, se entenderá prorrogado hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 5. *Denuncia*

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes se efectuará como mínimo con 3 meses de antelación, a la fecha de su vencimiento.

Se formalizará la denuncia por escrito y se dirigirá a todas las partes que lo subscribieron y ante la Autoridad laboral competente consignando los puntos que se quieren modificar.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán como derechos adquiridos "ad personam" las situaciones personales que puedan existir a la firma de este Convenio que, computados en su conjunto y cómputo anual, resulten superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Las cantidades percibidas en concepto de complemento "ad personam" como consecuencia de la negociación del Convenio interno de empresa, no podrán ser ni compensables ni absorbibles bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se aplique en el Convenio.

El pago de dicho complemento "ad personam" se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo.

8.1 La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio colectivo en el BOPB, dotándose de un Reglamento de Funcionamiento que deberá aprobarse en un plazo máximo de 3 meses desde la publicación del Convenio colectivo.

8.2 La Comisión Paritaria que estará formada por hasta 3 miembros de la representación de los trabajadores y 3 de la representación de la empresa. Los miembros de la representación de los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa y/o delegados de personal que procurarán que estén integrados en la misma, trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa, si lo hubiere.

8.3 Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

8.4 El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

8.5 La Comisión Paritaria se reunirá de forma semestral con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo soliciten la mitad más uno de los delegados de personal de los centros de la empresa, así como ésta, en un plazo máximo de 48 horas.

8.6 Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones intervinientes.

8.7 Las funciones básicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el Boletín Oficial correspondiente, vinculantes para las partes.
- c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo.
- d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.
- e) Adaptación del presente Convenio a los cambios legislativos y convencionales de ámbito estatal con carácter inmediato.
- f) Resolución en trámite de conciliación y mediación de los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses supra personales o colectivos. En todo caso se someterá a la solución extrajudicial de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

8.8 Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de funcionamiento interno, en lo no previsto en este texto, se establece que:

- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.
- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a los delegados de personal y a la empresa, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

8.9 Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante, TAL).

8.10 En el supuesto de que surgieran discrepancias en la inaplicación del Convenio, por mor del art. 82.3 ET previa comparecencia en la Comisión Paritaria instarán la mediación del TAL y en caso de alcanzarse acuerdo, se someterán a Arbitraje ante el TAL.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y organización del trabajo*

La organización del trabajo en cada una de sus secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y consecuentemente tiene el deber de organizarlo de manera que pueda conseguir el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos que dispongan y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

9.1. Son facultades de la dirección de la empresa:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las Comisiones de Valoración se compondrán por representantes de la dirección de empresa y de la representación

legal de los trabajadores.

- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 36.
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de aterías, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o los trabajadores formados, si existieran, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser así mismo oída la representación de los trabajadores.
- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.

9.2. Las funciones y obligaciones de la empresa son:

- a) Establecer los sistemas de trabajo de manera que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
- b) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo en las normas de valoración o sistemas de remuneración aportando, para eso, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.
- c) Limitar a un máximo de 90 días laborales la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho periodo por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los 3 meses anteriores.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

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

Artículo 10. *Derechos y deberes de los trabajadores*

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas teniendo que ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del cometido general de sus competencias profesionales. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, lugar de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores deberán dar a conocer inmediatamente a los mandos directos de los tropiezos que pueda observar en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que se adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a la hora, tendrá que mantener en estado de funcionamiento y utilización en aquello de lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos o accidentes, los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite la empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, calificación y categorías profesionales.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, será facultad de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los lugares de trabajo y a la valoración de los mismos, en caso de existir disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo III **Clasificación profesional**

Artículo 11. *Definición de las categorías salariales*

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se llevan a término en el sector.

Artículo 12. *Nivel 1*

Peones:

- Criterios generales:

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que exijan preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica y ocasionalmente un periodo de adaptación.

- Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión, equivalentes a graduado escolar, certificado de escolaridad o similar.

- Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son

equiparables a las siguientes:

- a) Operaciones que consisten a alimentar cadenas de producción.
- b) Actividades manuales, envasados, empaquetados, etiquetados; b) actividades manuales de montaje de producto.
- c) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose como tales aquellas que no requieran mucha formación ni conocimientos específicos.
- d) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones. Revisiones de producto acabado y semi-acabado de productos propios y de terceros.
- e) Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- f) Tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, transporte manual, duro o de recoger correspondencia, y otras tareas subalternas.
- g) Tareas que consisten en la limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, útiles y vestuarios.
- h) Tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Artículo 13. *Nivel 2*

Oficial 3ª:

- Criterios generales:

Tareas que consistan en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que ya ejercen conocimientos profesionales y de un periodo de adaptación.

- Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión, o equivalentes a graduado escolar o FP1.

- Ejemplos:

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

- a) Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.
- b) Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- c) Usos y alimentación de máquinas de reproducción de documentos, impresoras, etc.
- d) Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo. Tareas elementales de laboratorio.
- e) Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o soporte, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

- f) Introducción de datos y tratamiento de textos básicos.
- g) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- h) Telefonista, recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.
- i) Operaciones de carga y descarga manual con ayuda de elementos mecánicos simples.
- j) Operaciones manuales de empaquetado.
- k) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, carretillas).

Artículo 14. Nivel 3

Oficial 2ª:

- Criterios generales:

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, todas y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas, y en que la responsabilidad esté limitada por una supervisión directa o sistemática.

- Formación:

Titulación de conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión, o equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica al puesto de trabajo.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

- a) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- b) Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- c) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento.
- d) Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- e) Control y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con la colaboración de operarios de puestos incluidos en el nivel de peón y nivel de oficial 3ª. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.
- f) Manipulación, condicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica.
- g) Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

h) Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación siguiendo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

i) Trabajo de mecanografía, con buena velocidad y delicada presentación que pueda ser implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaría.

j) Vendedor/a.

k) Tareas de ayuda a almacén que, además de tareas de carga y descarga, impliquen otras tareas complementarias.

l) Tareas de transporte y apilado, realizado con elementos mecánicos.

m) Tareas que consisten en efectuar encargos, que impliquen atención personal.

Artículo 15. *Nivel 4*

Oficial 1ª:

- Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por uno u otros trabajadores.

- Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica al lugar de trabajo.

- Ejemplos:

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

a) Uso y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios y puestos incluidos en los niveles de peón, oficial 1ª y oficial 2ª.

b) Llevar a término según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales altos.

c) Actividades de oficios industriales con capacidad suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y parar programar la ejecución práctica total y completa de su cometido, con la colaboración o no de otros lugares de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

d) Manipulación, condicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

e) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

f) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

g) Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o

soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

h) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

i) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

j) Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven al autocontrol del producto elaborado.

k) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

l) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

m) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

n) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

ñ) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

o) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

p) Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de inspección.

q) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc.

r) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Artículo 16. *Nivel 5*

Encargados-jefes de turno:

- Criterios generales:

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizada por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que tengan un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía en

proceso establecido.

- Formación:

Titulación o conocimiento adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a BUP o FP2, completada con una experiencia dilatada en el lugar de trabajo.

- Ejemplos:

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

- a) Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de lugares de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o el turno no exija la presencia del mando intermedio superior.
- b) Manipulación, condicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- c) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y lugares de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- d) Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de los medios y medidas de seguridad.
- e) Tareas que consisten en el mando directo frente un conjunto de operarios de niveles inferiores y/u oficios clásicos.
- f) Programador/a de informática, actividad que consista en redactar programas de ordenador basándose en la información suministrada, documentando, con responsabilidad de comprobarlo seguidamente.
- g) Tareas de contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.
- h) Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.
- i) Vendedores especializados o técnicos.
- j) Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- k) Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- l) Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
- m) Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- n) Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- ñ) Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas

robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo. Tareas de codificación programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

- o) Tareas de venta y comercialización productos de complejidad y valor unitario.
- p) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- q) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- r) Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Artículo 17. Nivel 6

Jefes de producción:

- Criterios generales:

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

- Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el lugar de trabajo.

- Ejemplos:

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

- a) Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- b) Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.
- c) Funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
- d) Analista de aplicaciones informáticas.
- e) Funciones técnicas o profesionales consistan en colaborar con aplicación de

conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

f) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consistan en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

g) Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en el proyecto asignado, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación correspondiente.

h) Inspectores o supervisores de la red de ventas, y trabajos.

i) Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo o redes.

Artículo 18. Nivel 7

Técnicos:

- Criterios generales:

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en cuanto a la autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, se incluyen también en este nivel profesional, funciones que supongan responsabilidad completa para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente derivadas del personal perteneciente al nivel superior, al cual se le ha de dar explicaciones sobre la gestión.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas de más alta complejidad y hasta la participación en la definición de los objetivos concretos a conseguir en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes en estudios universitarios de grado medio, completa con una experiencia dilatada en su sector profesional, o con estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el lugar de trabajo.

- Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.

b) Dirección y análisis de sistemas de informática.

c) Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos.

d) Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

- e) Realizar las funciones propias de su profesional estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- f) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
- g) Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos, incluido los procesos técnicos.
- h) Coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- i) Trabajos consistentes en ordenar y supervisar sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- j) El desarrollo de tareas de gestión e investigación de alto nivel con la programación desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- k) La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.
- l) Analizar las condiciones ergonómicas de la empresa con el fin de mejorar el estado psicofisiológico de los trabajadores.

Artículo 19. *Nivel 8*

Directores:

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el núm. 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos.
Directores de áreas o servicios. Ingenieros.
Licenciados.

- Ejemplos:

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

- a) Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

- b) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- c) Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- d) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- e) Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- f) Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- g) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- h) Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Capítulo IV Contratación y empleo

Artículo 20. *Contratación*

20.1 La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

20.2 Las empresas que concierten contratos de trabajo a domicilio deberán observar lo establecido específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores informando de ello al delegado de personal o al Comité de Empresa, según proceda.

Artículo 21. *Medidas para el fomento del empleo*

Al objeto de favorecer el empleo se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes.

- Contrato a tiempo parcial:

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo regulado en el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Se acuerda la ampliación de las horas complementarias hasta un máximo del 25% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 12.1 del ET.

- Contrato en prácticas:

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 70% del salario Convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Real decreto 488/98, de 27 de marzo en proporción al tiempo trabajado. Esta retribución en ningún caso será inferior al Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, y publicado mediante Real decreto.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 85% del salario Convenio.

- Contrato de formación:

Este contrato se registrará por lo dispuesto en el artículo 11.2 del TRLET, siendo su objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Podrá tener una duración máxima de 3 años.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición transitoria octava del TRLET, a la finalización del contrato eventual se establece una indemnización de 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebraron a partir del 1 de enero de 2014.

Siendo la indemnización que corresponde de 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebraron a partir del 1 de enero de 2015.

- Contrato fijo-discontinuo:

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, artículo 16.1 del Estatuto de los trabajadores.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Estos contratos tendrán por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración no podrá ser superior a 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento de la contratación inicial.

Artículo 22. *Periodo de prueba*

22.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 3 meses para otros trabajadores en las empresas de menos de 25 trabajadores o de 2 meses en la plantilla de 25 o más trabajadores

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

22.3 El trabajador percibirá, durante este periodo, la remuneración correspondiente al grupo

profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

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

Artículo 23. *Ascensos*

23.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los niveles 1, 2, 3 y 4 de la clasificación profesional, serán de libre designación por la dirección de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por 2 vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 24. *Movilidad funcional*

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

- a) Petición de la persona interesada, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional de la persona interesada a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.
- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador/a. En caso de igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

24.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional.

Artículo 25. *Movilidad geográfica*

Afecta a los siguientes casos:

- a) Traslados
- b) Desplazamientos

- Traslados:

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- 1º. Por solicitud de la persona interesada.
- 2º. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.
- 3º. Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador/a el importe de los gastos justificados.

Los de locomoción del trabajador y de los familiares que con él convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres.

La empresa facilitará al trabajador alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador/a.

En estos casos las empresas determinarán los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas.

Cuando el trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio, tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

- Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de 1 año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a 3 meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores

que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por ese procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Persona con discapacidad física y/o psíquica.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A: Hasta 15 días.
- B: De 16 a 30 días.
- C: De 30 a 90 días.
- D: Más de 90 días.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	sp	24	72	120
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	120
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	120

(sp = sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a 1 mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, en subvencionar los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana. Así como la adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador/a, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

En todos aquellos puntos no descritos en el presente artículo las partes se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del TRLET.

Artículo 26. Ceses

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

- a) Grupos profesionales 1, 2 y 3:.....15 días.
- b) Grupos profesionales 4 y 5:.....1 mes.
- c) Grupos profesionales 6, 7 y 8:.....2 meses.

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

26.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

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

Capítulo V Jornada laboral

Artículo 27. *Jornada laboral*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo.

Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Artículo 28. *Distribución de la jornada*

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de sus delegados de personal o Comité de Empresa, el horario más adecuado a sus necesidades; debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes, se respetará en todo caso, el periodo de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

Artículo 29. *Prolongación de la jornada*

Cuando en una empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, con 5 días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el periodo continuo de 4 semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los 2 inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante

percepciones económicas.

Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

No se podrá aplicar la mayor jornada a una misma persona en más de 2 fines de semana seguidos o bien en 2 alternos en el periodo de 1 mes, el trabajador se puede negar por una única ocasión alegando compromiso social.

Tampoco se podrá aplicar la mayor jornada en los siguientes casos:

- Quienes tengan jornada reducida, salvo acuerdo en contrario
- Quienes tengan permiso retribuido
- Quienes trabajen en periodos nocturnos entre las 21.45 h y las 05.45 h horas del día siguiente.

En todo caso las modificaciones no afectarán a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, 1 de mayo, ni las del fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados que las comiencen en lunes.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

Artículo 30. *Recuperación de horas por paradas de producción no planificadas*

En los casos de recuperación de horas que se adeuden por paradas de producción no planificadas que se originen por un paro de cliente y éstas se deban recuperar en sábados, las horas que cada trabajador recupere computarán según el factor 1 a 1,5.

Artículo 31. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias que resulte preciso realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto.

Artículo 32. *Calendario*

La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

Capítulo VI **Retribución**

Artículo 33. *Revisión y actualización salarial*

Las tablas salariales, los anexos del Convenio, así como las pagas extraordinarias y todos los complementos "ad personam" y demás que pudieran estar en vigor, se incrementarán en un porcentaje equivalente a sumar el 0,2 al valor del IPC real del año anterior. El IPC nunca será negativo, no dando lugar así a descuento.

Artículo 34. *Trabajo a tiempo o jornada*

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.

Artículo 35. *Características de la retribución*

1. Principios generales: Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.
2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.
3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el anexo 1 del capítulo 10 que figura en este Convenio para cada nivel y que incluye el importe de 2 gratificaciones extraordinarias.
4. Para el año 2018 regirán las tablas salariales del anexo 1 a la firma del presente Convenio.

Artículo 36. *Complemento ad personam*

Este complemento quedará constituido por la diferencia salarial existente entre las tablas de este Convenio y las anteriores a la firma del mismo. Será de aplicación al personal indefinido a la firma del presente Convenio.

Artículo 37. *Mejoras salariales*

Las empresas podrán establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

El plus puesto de trabajo es aquel que se otorgará en el ejercicio de las funciones de cada una de las categorías señaladas en las correspondientes tablas salariales. Se abonará únicamente cuando se desarrollen estas funciones.

Artículo 38. *Salario hora-día individual*

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

Artículo 39. *Pago de salarios*

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Las empresas pueden optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador/a a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 40. *Complemento de nocturnidad*

Las horas comprendidas entre las 22.00 h y las 06.00 h de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será por nivel y hora el que se fija en el anexo 1.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.

Artículo 41. *Prorrateo de las gratificaciones extraordinarias*

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuestas en el presente Convenio, podrán ser satisfechas a criterio de la empresa prorrateándolas mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales en tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación.

Artículo 42. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones de verano y Navidad se devengarán respectivamente los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo acuerdo distinto de partes.

Artículo 43. Dietas/medias dietas:

Si por necesidades de la empresa, el trabajador/a ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será de 22 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las 2 comidas principales, y de 11 EUR diarios por media dieta si solo se produce una comida principal.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

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

Capítulo VII **Vacaciones, licencias y permisos**

Artículo 44. *Vacaciones*

44.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

44.2 Los trabajadores contratados a partir de la firma del presente Convenio, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

44.3 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

44.4 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los trabajadores que textualmente dice: "Cuando el 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

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

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

44.7 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en 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 hasta terminado el año natural al que corresponda. En el caso 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, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 45. *Permisos 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 se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador/a, 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, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada 5 años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.
- b) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante 2 días laborables en los casos de nacimiento de hijo que se ampliará con 1 día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) 1 día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) 2 días en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador/a podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.
- f) Durante 2 días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante 3 días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador/a.

h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.

i) Durante 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

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

k) 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.

Artículo 46. *Acumulación horas lactancia*

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el ET. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 47. *Paternidad*

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de 2 días naturales.

Artículo 48. *Bajas por enfermedad*

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de trabajo, que establece que en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 100% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 2 días cada año, y el 50% del mismo, con un máximo de 2 días cada año.

Artículo 49. *Visitas al médico*

En el caso de que el trabajador/a requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Catalán de la Salud, siempre y cuando el horario de consulta coincide con el del trabajo. El facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En este caso, el volante justificativo deberá mostrar hora de entrada y hora de salida.

En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Artículo 50. *Accidentes de trabajo*

Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de

trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario de más de 24 horas.

Artículo 51. *Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y en especial al Estatuto de los trabajadores artículo 64, competencias, y artículo 68, garantías, y la LOLS.

Acumulación de horas sindicales: Los delegados o miembros de Comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuar por escrito a la dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuántas horas acumula así como el periodo de tiempo.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 52. *Clasificación de las faltas*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

52.1 Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
- Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.
- Montar un vehículo de la empresa sin autorización.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Participar en riñas o juegos.
- La no utilización de la ropa de trabajo.
- Más de 3 faltas de puntualidad en un periodo de 1 mes o hasta 3 cuando el retraso hubiera sido superior a 10 minutos.

52.2 Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

- La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de 3 meses.
- La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros

sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

- Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
- No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
- Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador/a.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
- No entregar las bajas, altas y partes de confirmación por enfermedad común o accidente de trabajo, en los plazos establecidos para ello.
- El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares que no estén autorizados.
- El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.
- La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

52.3 Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de 6 meses.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo.
- Faltar injustificadamente 2 días al trabajo durante un periodo de 3 meses.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

- Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- Abuso de autoridad: cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o delegados de personal en un tiempo de 3 días para su traslado a la dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o delegados de personal. Si la dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del delegado de personal o Comité de Empresa a la dirección provincial de trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.
- El acoso sexual.
- La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el código penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
- En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.
- Originar riñas o peleas.
- Trabajar en empresas vinculadas al sector en periodo de vacaciones o fuera de la jornada laboral.
- Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
- La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 53. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 14 días.

Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 2 meses.
- Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Artículo 54. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 7 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo IX **Seguridad y salud**

Artículo 55. *Ropas de trabajo*

Las empresas entregarán a todos sus trabajadores fijos, afectos a trabajos de producción-fábrica, una prenda de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año.

Cada empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevarán los distintivos de control del personal. Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda ésta quedará de propiedad del trabajador. Si se produce su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la prenda que no haya llegado a su plazo de término.

El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a 6 meses.

Artículo 56. *Formación en materia de prevención de riesgos laborales*

Se estipulará anualmente en calendario laboral una jornada formativa, siempre coincidiendo con día no productivo de cliente, de 4 horas en materia de prevención de riesgos laborales que será de asistencia obligatoria para la plantilla y que dará derecho a un crédito individual consistente en 8 horas de libre disposición a disfrutar durante el año en curso y con un preaviso mínimo de 15 días.

Capítulo X **Varios**

Artículo 57. *Competencia desleal*

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, y en especial en la Ley 3/1991, las ofertas comerciales que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

Artículo 58. *Derecho supletorio*

A todo lo no negociado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio para la industria siderometalúrgica con aplicación en la provincia de Barcelona.

Artículo 59. *Derecho de permanencia en caso de ERE de suspensión o extinción*

En caso de que se tenga la necesidad de aplicar algún expediente de suspensión/reducción de jornada, o incluso de extinción de contratos, la empresa para determinar los trabajadores afectados tendrá que tener en cuenta el criterio de antigüedad en la misma, prevaleciendo la permanencia y no afectación de los trabajadores que a la fecha del presente Convenio estén contratados en la empresa, siempre que se cubran con ello las necesidades productivas de la empresa y posean la cualificación profesional adecuada, o bien no se amorticen sus concretos puestos de trabajo, debiendo justificar ello en la memoria explicativa.

Artículo 60. *Igualdad efectiva entre hombres y mujeres*

60.1 La empresa se compromete a velar por el cumplimiento de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A tales efectos se entiende por:

- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atenuar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

60.2 Este Convenio colectivo y cualquier documentación interno de la empresa se redactará en los términos previstos en el "Protocolo de comunicación y lenguaje no sexista" de Valautomocion, SL. Estando prevista en español la posibilidad de referirse a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino, posibilidad en la que no debe verse intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la Ley Lingüística de la economía expresiva.

Disposición final primera

Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del Convenio colectivo estuvieran de alta en la empresa, percibirán una cantidad como paga por la firma de Convenio por el valor que se fije seguidamente para los trabajadores/as a tiempo completo, siendo proporcional si fueran a tiempo parcial, y que se abonará en todo caso en la nómina del mes de enero de 2018.

La referida cantidad se ha cuantificado proyectando la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores/as durante la negociación del Convenio y que ascenderá a 100 euros.

Continúa en la página siguiente

TABLAS SALARIALES 2018 (Jornada anual 1.750)

Categoría	Nivel	Detalle nómina mensual			Salario bruto		Cálculo horas extras			Plus nocturno
		Salario base mes	Plus puesto de trabajo	PP. Paga	Mensual	Anual	Normal	Nocturna	Festiva	Hora
Peón	1	800,33	-	133,39	933,72	11.204,65	6,70	7,57	8,00	0,87
Oficial 3ª	2	910,04	-	151,67	1.061,72	12.740,60	12,00	13,50	12,00	0,87
Oficial 2ª	3	1.060,97	-	176,83	1.237,80	14.853,55	12,00	13,50	12,00	0,87
Oficial 1ª	4	1.125,00	-	187,50	1.312,50	15.750,05	12,00	13,50	12,00	0,87
Encargado	5	1.341,77	-	223,63	1.565,40	18.784,81	17,00	17,00	17,00	0,87
Jefe de almacén	5	1.341,85	182,94	223,64	1.748,43	20.981,13	17,00	17,00	17,00	0,87
Jefe de calidad	5	1.341,92	136,92	223,65	1.702,49	20.429,93	17,00	17,00	17,00	0,87
Jefe de mantenimiento	5	1.341,92	471,90	223,65	2.037,47	24.449,69	17,00	17,00	17,00	0,87
Jefe de producción	6	1.497,98	598,38	249,66	2.346,03	28.152,32	-	-	-	0,87
Técnico	7	1.809,89	-	301,65	2.111,53	25.338,40	-	-	-	0,87
Director	8	2.184,31	-	364,05	2.548,36	30.580,37	-	-	-	0,87

Barcelona, 5 d'abril de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès