RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Barcelona Sintering, SA (abans: Aleaciones de Metales Sinterizados, SA) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08101512012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Barcelona Sintering, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 d'octubre de 2019, 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 Ames Barcelona Sintering, SA (abans: Aleaciones de Metales Sinterizados, SA) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08101512012016) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AMES BARCELONA SINTERING, SA PER ALS ANYS 2018-2019

Capítol I.
Àmbit d'aplicació

Article 1. Parts signants.

El present conveni col·lectiu té eficàcia general en haver estat signat per la direcció de l'empresa i el comitè d'empresa.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Aquest conveni és d'aplicació per la totalitat del personal de l'empresa Ames Barcelona Sintering, SA, que presta els seus serveis en la planta situada a la localitat de Sant Vicenç dels Horts.

Capítol II.
Clàusules de garantia

Article 3. Vigència.

L'entrada en vigor a tots els efectes és l'1 de gener de 2018 i la seva durada és de dos anys; és a dir, fins al 31 de desembre de 2019.

Article 4. Pròrroga.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 1-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El Conveni s'ha de prorrogar tàcitament i automàticament d'any en any si, amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu venciment, no ha estat denunciat per cap de les parts. Una vegada denunciat el present conveni, es seguirà aplicant fins la firma del nou conveni.

Article 5. Denúncia i revisió.

La denúncia proposant la iniciació, revisió o pròrroga caldrà que sigui efectuada amb una antelació d'un mes a la data de venciment.

Si un mes abans de finalitzar el termini de vigència del conveni es proposés la rescissió, es mantindrà el règim establert en el present conveni fins que les parts afectades es regeixin per un nou conveni, amb independència de les facultats reservades a l'autoritat laboral per llei.
Les negociacions per la revisió del nou conveni hauran d'iniciar-se en el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació en què la part denunciant del conveni acompanyarà un projecte raonat sobre els motius de denúncia i els motius a rebatre.

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

Article 6. Ultraactivitat.

En cas de denúncia del conveni i un cop la vigència d'aquest hagi vençut se'n mantindrà la seva aplicació fins la signatura d'un nou conveni (sense que s'estableixi un temps màxim entre la finalització de la vigència del conveni denunciat i l'esmentada signatura del nou conveni a aplicar). En tot cas, si concorren les causes que ho habiliten, l'empresa es podrà acollir als procediments que legalment estiguin establerts per modificar les condicions salarials.

Capítol III.
Compensació, absorció i garantia personal

Article 7. Compensació i absorció.

Per tal de respectar el salari de conveni del sector per l'any 2018 i 2019 la diferència entre la nova quantitat i l'antiga en la retribució total s'absorbirà, si s'escau, dels conceptes millora, complement salarial i primes de productivitat i qualitat.

Amb l'augment establert a l'art. 11 d'aquest Conveni es dóna compliment a la clàusula de compensació i absorció que figura al conveni provincial del sector i es respecten en tots els casos els límits que allí s'estableixen per als anys respectius i segons els grups professionals.

Capítol IV.
Comissió Paritària

Article 8. Comissió Paritària.

Estarà integrada per 6 membres signants del Conveni; 3 representants del Comitè d'empresa i 3 de la direcció de l'empresa per a la interpretació i aplicació del conveni. La comissió quedarà constituïda dins dels 30 dies posteriors a la signatura del conveni.

Les funcions específiques de la comissió paritària són les següents:

a) Interpretar correctament el Conveni.
b) Arbitrar les qüestions o problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de totes dues parts.
d) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 2-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) Rebre i analitzar els acords adoptats per les parts en matèria de flexibilitat del temps de treball.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.
Reglament de funcionament:

a) La comissió es reunirà quan qualsevol de les parts signants del Conveni ho sol·liciti per escrit adreçat al Comitè d'empresa o la Direcció de RRHH. Quan se li sotmeti una qüestió i sigui convocada per a aquest fi, s'ha de reunir en tot cas dins del termini de trenta dies naturals a partir de la convocatòria. Si no s'arriba a cap acord, la qüestió es pot sotmetre al TLC per al tràmit de conciliació, mediació i arbitratge.
b) Quedarà vàlidament constituïda si hi assisteix la majoria simple de cada representació.
c) Perquè els acords siguin vàlids cal la majoria simple de cada representació que integra la Comissió. De cada reunió cal estendre'n acta.
d) La Comissió Paritària es reunirà 4 vegades l'any. Amb caràcter anual, s'elaborarà una edició amb les resolucions emeses.
e) Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària, es consideraran de caràcter ordinari o extraordinari.
f) En el primer supòsit, la comissió mixta haurà de resoldre en la primera reunió ordinària de la mateixa i en un termini màxim de 30 dies. En el segon supòsit, el termini màxim per resoldre serà de 4 dies.
g) Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar l'organització que presenti la consulta, argumentant les causes que justifiquin el caràcter de la mateixa.
h) El acords de la Comissió Paritària d'interpretació del conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb l'establert en l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el previst en a l'article 2 del Reial decret 713/2010.

Capítol V.
Condicions Salarials

Article 9. Salari conveni.

S'entén per salari conveni el que es fixa en els annexos 1, 2, 3 i 4 adjunts al present Conveni.

Article 10. Gratificacions extraordinàries.

Existiran 3 gratificacions extraordinàries, pel càlcul de les quals es consideraran exclusivament els conceptes fixos i que es percebran els dies 30/03, 27/06 i 15/12.

Els períodes de meritació de cadascuna de les pagues són els següents: Paga de març: 1 d'abril de l'any anterior a 31 de març de l'any en curs. Paga de juny: 1 de juliol de l'any anterior a 30 de juny de l'any en curs. Paga de desembre:1 de gener a 31 de desembre de l'any en curs.

Article 11. Increment salarial

11.1. Els salaris de tots els treballadors afectats per aquest conveni tindran un increment de 1,85 punts per l'any 2018 i de 1,85 punts per a l'any 2019 de la retribució total augments que afectaran a la retribució total i els complements de lloc de treball, quedant exclòs el complement ad personam.

11.2. Les taules del personal obrer són les que figuren adjuntes a l'Annex 1(any 2018) i Annex 2 (any 2019) i comprenen des del nivell 5-1 fins al 5-13 en el grup de personal qualificat i des de 6-1 fins a 6-9 en el grup de personal no qualificat.

11.3. Les taules del personal tècnic i administratiu són les que figuren adjuntes a l'Annex 3 (2018) i Annex 4 (2019) .

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 3-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

11.4. En tot cas, es respectaran els salaris mínims per grup professional establerts al Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08002545011994)

11.5. Els diferents nivells salarials són assignats a cada persona per la Direcció de l'empresa tenint en compte les característiques del lloc de treball i de la pròpia persona, segons els següents conceptes:

- Llocs de Treball:
1. Responsabilitats sobre els equips, eines, materials i productes.
2. Responsabilitats sobre la seguretat i el treball dels altres.
3. Condicions ambientals.
4. Riscos inevitables.

- Persona:
1. Experiència.
2. Nivell o grau de formació.
3. Intel·ligència i enginy.
4. Capacitat i qualitat del treball.
5. Sentit d'organització, ordre i neteja.
6. Sentit de responsabilitat.
7. Iniciativa i capacitat de prendre decisions.
8. Actitud de col·laboració, disciplina i dedicació al treball.

Per al personal tècnic s'estableix la taula de l'annex núm. 3 i 4.

Article 12. Clàusula d'inaplicació de condicions de treball.

Les condicions de treball en general i el percentatge d'increment salarial establert per a cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni podrà revisar-se en cas que l'empresa acrediti objectivament situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no en danyi l'estabilitat econòmica o la viabilitat.

L'empresa haurà de comunicar per escrit al Comitè d'Empresa les raons objectives que motivin la mesura de la inaplicació salarial o de qualsevol de les condicions de treball dins el termini dels primers 30 dies de cada any. Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball, es recorrerà als procediments previstos a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors en les condicions que es puguin establir en cada moment, previ plantejament i tractament de la situació a la comissió paritària.

Article 13. Retribució.

Queda establert un salari brut anual, distribuït en quinze mensualitats per a cadascun dels nivells que integren els grups professionals, que és idèntic per a totes les divisions funcionals de cadascun dels referits nivells.

Les parts acorden que en cap cas el salari d'un treballador d'AMES BARCELONA serà inferior al que marqui el Conveni Provincial pel seu grup professional durant la vigència del conveni.

Article 14. Promoció Salarial

14.1 Es fixa per al personal qualificat un nivell mínim de 5.8 transcorreguts 6 anys des de la data de contractació. Queda exclòs d'aquest còmput el primer any de relació laboral en el cas de treballadors que s'hagin incorporat a l'empresa per mitjà de contracte de pràctiques. Per al personal qualificat, el temps de treball mitjançant l'empresa de treball temporal, serà tingut en compte per obtenir el nivell mínim de 5.8 transcorreguts 6 anys des de la data de contractació.

14.2 Els treballadors de nou ingrés amb categoria d'especialista passaran del nivell 6.9 al nivell 6.8 als sis mesos de la seva contractació. En el cas dels treballadors de nou ingrés que procedeixin d'un contracte de posada a disposició formalitzat amb una empresa de treball

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 4-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

temporal, el període de temps treballat mitjançant l'empresa de treball temporal serà tingut en compte per promocionar al nivell 6.8.

Article 15. Plusos

15.1 Plus de nocturnitat. S'abonarà a tots els treballadors que prestin els seus serveis entre les 22:00 i les 06:00 hores segons el temps que la seva jornada ocupi aquesta franja. Tanmateix, tindran la consideració de treballadors nocturns amb dret a la percepció del plus per la jornada íntegra tots aquells treballadors la jornada diària dels quals ocupi un mínim de 3 hores dins de l'horari nocturn. El valor del plus és d'un 30,00%i s'aplica sobre el preu de l'hora base.

15.2 Plus secció de forns. S'abonarà a tots els treballadors que prestin els seus serveis a tres torns a la secció de forns un plus per import de 0,42EUR/hora i 0,43 EUR/hora per als anys 2018 i 2019, respectivament, en compensació per fer el descans de l'entrepà en períodes diferents dins del mateix torn per poder tenir atesos els forns de forma ininterrompuda.

15.3 Plus secció tractaments tèrmics. S'abonarà a tots els treballadors que prestin els seus serveis a tres torns a la secció de forns un plus per import de 0,48EUR/hora i 0,49EUR/hora per als anys 2018 i 2019, respectivament, en compensació per fer el descans de l'entrepà en períodes diferents dins del mateix torn per poder tenir atesos els forns de forma ininterrompuda i per la major penositat que comporta la realització de la feina habitual.

15.4 Plus verificació Magnaflux. S'abonarà als treballadors de la secció de verificació i embalatge que destinin hores de la seva jornada a la selecció de lots complets realitzats al Magnaflux un plus per import de 0,33EUR/hora per als anys 2018 i 2019 en compensació per la major penositat d'aquesta tasca.

Article 16. Primes i Premis

16.1 Prima de productivitat. La quantitat de prima es calcularà mensualment, considerant les hores ordinàries treballades per cada persona i els següents coeficients:

Factor	Ponderació	Definició
Kg/persona/dia	50%	Kilograms dividits entre hores treballades interiors.
Uni/persona/dia	50%	Unitats dividides entre hores treballades interiors.

Els euros/hora de prima previstos per cadascun dels diferents nivells salarials als quals s'aplicarà el coeficient de prima total figuren en els annexos 1.1, 1.2, 2.1 i 2.2.

La fórmula de càlcul de la prima és la següent:

FÓRMULA	Mín – Màx
(Kg/persona/dia: TAMx 0,50 = A	0 – 1,00
(Uni/persona/dia: TAM x 0,50 = B	0 – 1,00

Els respectius TAM fan referència als —Totals Anuals Mòbils dels diferents conceptes que integren la prima.

Fórmula de càlcul del coeficient de Prima P:

a) A+B = Coeficient Prima parcial
b) Sobreprima: Coeficient Sobreprima
c) Coeficient Prima Total* = Coeficient Prima parcial + Coeficient Sobreprima**
d) Prima a Cobrar = Coef. Prima Total x Preu Hora Prima x Hores Normals

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 5-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

** Concepte Sobreprima: En els mesos en què s'assoleixin les produccions en kgs/dia treballat i/o unitats/dia treballat que s'indiquen al següent paràgraf, s'afegiran al coeficient de prima obtingut mitjançant el següent càlcul:

1. (Kgs/dia: kg/dia —sobreprima) x 100 – 100 = Coeficient Sobreprima
2. (Unit/dia: Unit/dia —sobreprima) x 100 – 100 = Coeficient Sobreprima

Per cada any de vigència del present conveni, el càlcul de les produccions pel concepte sobreprima es consideraran dividint la producció real de l'any anterior entre 220 (dies treballats)

Sobreprima = Prod. Real any anterior / 220

16.2. Prima de qualitat. La quantitat de prima es calcularà mensualment, considerant les hores ordinàries treballades per cada persona i els següents coeficients:

Factor	Ponderació	Definició
% Ferralla	40%	Kg de ferralla dividits entre kg totals
% Hores 0	40%	Hores 0 dividides entre hores treballades totals
% Devolucions	20%	Kg devolucions dividits per kg totals (en còmput trimestral)

Els euros/hora de prima previstos per cadascun dels diferents nivells salarials als quals s'aplicarà el coeficient de prima total figuren en els annexos 1.1, 1.2, 2.1 i 2.2.

La fórmula de càlcul de la prima és la següent:

Fórmula	Mín – Màx
% Ferralla: TAM x 0,40 = A	0 – 0,80
% Hores 0: TAM x 0,40 = B	0 – 0,80
% Devolucions: TAM x 0,20 = C	0 – 0,40

Els respectius TAM fan referència als —Totals Anuals Mòbils‖ dels diferents conceptes que integren la prima.

Fórmula de càlcul del coeficient de Prima C:

16.2.1. A+B+C = Coeficient Prima Total
16.2.2. Prima a Cobrar = Coef. Prima Total x Preu Hora Prima x Hores Normals

El coeficient de Prima Total mensual serà com a mínim 0,7 % i com a màxim 1,6% per a cada una de les primes de productivitat i de qualitat (16.1 i 2). En el supòsit que en el còmput anual un cop fet la mitjana dels coeficients mensuals no s'arribés al coeficient 0,85% en alguna o ambdues primes de productivitat i de qualitat, es pagarà la diferència fins assolir el 0,85 % a la nòmina del mes de desembre.

16.3. Prima durant els períodes de vacances de juliol i agost. El coeficient de prima durant els períodes de vacances es calcularà de la següent manera:

Prima P: promig del sumatori dels coeficients de prima P dels mesos d'abril, maig i juny.

Prima C: promig del sumatori dels coeficients de prima C dels mesos d'abril, maig i juny.

16.4. Prima indirecta. Els preus per punt i per hora dels diferents nivells salarials estan indicats als annexos 1.1, 1.2, 2.1 i 2.2. La puntuació normal serà de 100 punts. Durant la vigència del present conveni si la Direcció veu factible la implantació d'una fórmula amb paràmetres que s'ajustin millor al desenvolupament de la feina, la proposarà i s'haurà d'acordar amb el Comitè.

16.5. Premi de puntualitat. Durant la vigència del present conveni, la quantitat per aquest concepte serà d'1,625EUR per dia de puntual entrada al treball dins l'horari corresponent. La normativa reguladora d'aquest premi figura a l'annex número 5 del present conveni.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 6-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

16.6. Premi per reducció de l'absentisme. La quantitat màxima d'aquest premi serà de 850 euros per tota la vigència del conveni.

L'import del premi constarà de dos factors:

- Absentisme col·lectiu: Es comptabilitzarà segons el % d'absentisme considerant la totalitat del personal afectat pel present conveni. La seva meritació anirà d'1 d'octubre a 30 de setembre i es liquidarà anualment el dia 30 d'octubre.

- Absentisme Individual: Es comptabilitzarà segons en % d'absentisme individual de cada treballador. Els períodes de control seran trimestrals i el pagament del premi es farà efectiu juntament amb les mensualitats dels mesos de març, juny, setembre i desembre amb un import de 125EUR per absentismes inferiors al 2%, 75EUR per absentismes entre el 2% i al 3%, 32,5 EUR per absentismes entre el 3 i 4%i 0EUR per absentismes superior al 4%, per cada trimestre.

Pel càlcul de la prima d'absentisme col·lectiu es tindran en compte dues fórmules i s'aplicarà la més beneficiosa pels treballadors:

16.6.1. Càlcul tenint en compte el % d'absentisme total anual, excloent del seu còmput les hores sindicals, les hores de permís pel naixement i cura de menors (antic permís de maternitat i paternitat), així com les hores d'Incapacitat temporal per risc de l'embaràs, part o lactància natural:

a)

Individual/Col·lectiu	<2%	2-3%	3-4%	>4%
<5,01%	850	650	480	350
5,01 a 5,5%	662	545	429	312
5,51 a 6%	537,20	421	304	187,2
6,01 a 6,5%	506	389	273	156
6,51 a 7%	428	311	195	78
>7%	350	233	117	0

16.6.2. Es calcularà tenint en compte el % d'absentisme total anual de la fórmula a), però descomptant-ne les hores de les incapacitats temporals de durada superiors a 60 dies.

b)

Individual/Col·lectiu	<2%	2-3%	3-4%	>4%
<4,01%	850	650	480	350
4,01 a 4,5%	662	545	429	312
4,51 a 5%	537,20	421	304	187,2
5,01 a 5,5%	506	389	273	156
5,51 a 6%	428	311	195	78
>6%	350	233	117	0

16.7. Premi per natalitat.

L'empresa abonarà als seus treballadors un premi en concepte de naixement de fills l'import del qual serà el resultat del següent càlcul:

Antiguitat inferior a 5 anys (Salari fix mensual/15)*1,25
Antiguitat entre 5 i 10 anys (Salari fix mensual/15) * 1,50
Antiguitat entre 10 i 15 anys (Salari fix mensual/15) * 1,75
Antiguitat superior a 15 anys (Salari fix mensual/15) * 2,00

En el cas que el resultat del càlcul doni un import inferior a 175 EUR, s'abonaran 175 EUR

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 7-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

16.8. Premi per matrimoni. L'empresa abonarà als seus treballadors un premi en concepte de matrimoni, un sol cop durant la carrera laboral del treballador(en els casos de viduïtat no operarà aquesta limitació) l'import del qual serà el resultat del següent càlcul:

Antiguitat inferior a 5 anys □ (Salari fix mensual/6) * 1,25
Antiguitat entre 5 i 10 anys □(Salari fix mensual/6) * 1,50
Antiguitat entre 10 i 15 anys □ (Salari fix mensual/6) * 1,75
Antiguitat superior a 15 anys □ (Salari fix mensual/6) * 2,00

En el cas que el resultat del càlcul doni un import inferior a 225 EUR, s'abonaran 225 EUR.

16.9. Premi per productivitat i qualitat de la planta. L'empresa abonarà un premi no consolidable en funció dels objectius de qualitat i productivitat anuals de la planta.

Els paràmetres que reflecteixen millor el resultats operatius de la planta de producció són el Valor Afegit i el % de Costos de No Qualitat.

El premi a cobrar s'aplicarà sobre el salari (sense ad personam, ni CPT)

El resultat del % a pagar serà la suma del percentatge obtingut per cadascun dels factors seguint els paràmetres següents:

Premi per Qualitat (% de Costos de No Qualitat):

Des de	Fins a	PREMI
0	4,5	0,6
4,51	5	0,55
5,01	5,5	0,5
5,51	6	0,45
6,01	6,5	0,4
6,51	7	0,35
7,01	7,5	0,3
7,51		0,25
>8	8	0

Premi per Productivitat (Valor Afegit):

Des de	Fins a	PREMI
72		0,6
71	72	0,55
70	71	0,5
69	70	0,45
68	69	0,4
67	68	0,35
66	67	0,3
0	65	0,25
	<65	0

Capítol VI.
Classificació Professional

Article 17. Estructura professional.

L' estructura d'enquadrament professional del Conveni, basada en grups professionals, consta de 6 grups, que es divideixen funcionalment cadascun d'ells en tècnics, empleats i operaris; per tant cada treballador o treballadora ha de ser adscrit a un grup professional i a una determinada divisió funcional; se'ls ha d'assignar el salari de grup establert.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 8-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La descripció de funcions i les tasques a desenvolupar s'adjunten al present Conveni com a annex número 7.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. S'ha de garantir, en tot cas, per part de l'empresa, el període de temps necessari de formació i adaptació a les esmentades funcions. L'empresa ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors/ores, segons estableix l'art. 39.2 del text refós de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que hi hagi una modificació legal o convencional que afecti el que disposa el present paràgraf, cal atenir- se a allò que estableixi.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i nivell funcional es realitza tenint presents els criteris de coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un grup determinat, la formació requerida per a cadascun d'ells i les divisions funcionals en què s'han enquadrat les categories existents.

Capítol VII.
Temps de treball

Article 18. Jornada anual.

El temps de treball, en còmput anual, és de 1.750 hores per als anys 2018-2019 distribuïda en 220 dies laborables. Aquesta jornada queda així fixada per aquest període, però en tot cas serà sempre igual a la que fixi la norma superior.

Expressament es pacta que el temps de descans per entrepà en jornada continuada no computa com a treball efectiu (veure annex 9).

D'acord amb l'anterior i el calendari laboral anual dels anys de vigència del present conveni, cada treballador disposarà de 10 hores retribuïdes per assumptes propis (que es corresponen amb la diferència d'hores entre els 220 dies laborables del calendari i les 1.750 hores de jornada anual), tenint en compte que no se'n podrà fer ús immediatament abans o després d'un pont o vacances, acceptant-se qualsevol dilluns o divendres no lligat a pont, ni tampoc es podran lligar a dies de llicència sense sou. El treballador que faci ús d'aquest dret haurà de sol·licitar- ho amb un preavís mínim de 7 dies naturals.

Article 19. Hores extraordinàries.

La normativa de les hores extraordinàries es regirà segons el que preveu l'article 35 TRLET.
Es fixen tres tipus d'hores extres en funció de l'horari en què es realitzin:

Hores Extres: Dilluns a Divendres.
Hores Super Extres: Dissabte matí.
Hores Festives: Dissabtes tarda i nit, Diumenge i Festius.

Els dies festius nacionals, autonòmics i locals (que seran catorze anuals) s'assimilen als diumenges i els dies de pont s'assimilen als Dissabtes.

Article 20. Calendari laboral.

Anualment l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral. La fixació del calendari es fa respectant els límits establerts legalment respecte al règim de descansos, i la consulta prèvia als representants dels treballadors.

És obligatori exposar en lloc visible del centre de treball el calendari laboral vigent. Respectant el còmput, les jornades dels dies 24 i 31 de desembre es consideren no laborals.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 9-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 21. Vacances.

Tots els treballadors/ores compresos en aquest Conveni han de gaudir anualment de trenta dies naturals de vacances (vint-i-un dies laborables a efectes de càlcul i pagament de les primes). Dels trenta dies de vacances, dos quedaran fixats al mes de desembre.

L'època de gaudi preferent del període de vacances serà el comprès entre la darrera setmana de juliol i la totalitat del mes d'agost, podent-se desplaçar dies d'aquestes dates per comú acord entre treballador i empresa.

Els treballadors contractats a partir de l'1 de gener de 2007, meritaran els seus dies de gaudi de vacances per anys naturals, és a dir, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre. Per a la resta es mantindrà la meritació des d'1 d'agost a 31 de juliol de l'any següent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4, 48.5 i 48.7 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudir del permís que per aplicació del referit precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les senyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 22. Flexibilitat estructural

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, l'empresa pot elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-ho i acordant-ho amb la representació legal dels treballadors.

Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal que la llei preveu. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, però es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries, i que es respecti el descans entre jornades.

Article 23. Flexibilitat conjuntural

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i a fi d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a través de les mesures previstes en els apartats a), i b) següents.

Per dur-ho a terme, l'empresa prèvia informació a la representació legal dels treballadors, preavisarà amb un mínim de 7 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant aquest període de preavís es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de finalitzar el període de preavís l'empresa notificarà als treballadors la seva decisió que produirà efectes en la data prevista.

Sens perjudici de la variació del temps de treball que resulti per l'aplicació del present article el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

En les dues mesures citades i pel supòsit que la regularització prevista a cada una d'elles no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador degués hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 10-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

salarial per aquest motiu. Altrament, si el treballador tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte —Regularització Art.51 amb el salari vigent al Conveni en la data de l'abonament incrementat amb el 20 per cent del valor de l'hora ordinària.

Les citades mesures previstes són:

a) Flexibilitat horària:

Consistent en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins a 2 hores diàries i fins a un màxim de 40 dies laborables, tot això respectant la jornada de treball anual.

D'altra banda, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins a 2 hores diàries.

b) Borsa horària

L'empresa disposa d'una borsa horària de 80 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores l'empresa està facultada per realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta en el calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborables del treballador.

L'ampliació o reducció de jornades laborals per regularitzar la variació o modificació de jornades laborals haurà de realitzar-se a raó de jornades completes.

Són dies inhàbils per a l'aplicació del present apartat b) els següents dies: 1,5,6 de gener, 1 de maig, 23, 24 de juny, 25,26,31 de desembre.

En cas que en aplicació del present apartat b) hagi de treballar-se en dies establerts en el calendari laboral com de descans o festiu per al treballador afectat, se li abonarà a aquest addicionalment, en el mes que els treballi, el 50% del valor de l'hora ordinària per hora treballada en aquests dies.

Tot allò que està indicat en el present article serà d'aplicació llevat d'acord entre les parts.

Capítol VIII.
Permisos i Excedències

Article 24. Permisos especials retribuïts

A les parelles de fet, que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC de 23 de juliol 1998), se'ls han de reconèixer els mateixos drets i obligacions pel que fa a tots els permisos reconeguts en el present article.

La falta de justificació adequada d'una absència comportarà la pèrdua del dret a percebre la retribució que correspondria per l'aplicació del present conveni.

24.1. Absències per Matrimoni

Es concedirà un permís retribuït de 17 dies naturals consecutius en cas de matrimoni comptadors des de la data de la celebració. En el cas de les parelles de fet, aquesta llicència es comptarà des de la inscripció al Registre Especial de Parelles de Fet i només es podrà concedir una vegada cada cinc anys, excepte en cas de mort d'un dels membres de la parella de fet, que el termini es reduirà a tres anys.

24.2. Absències per Naixement de Fills

Es concedirà permís retribuït de 2 dies laborables en el cas de naixement de fills que s'ampliaran amb un dia natural en cas de part abdominal (cesària). Si el treballador necessités

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 11-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

fer un desplaçament a l'efecte, igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'ampliarà fins a 4 dies laborables o 5 dies naturals en cas que això sigui més beneficiós per al treballador.

Si l'absència es prolongués més per raó de malaltia o complicacions en el part, es pagarà el 100% de la retribució durant la primera setmana i el 50% a partir de la segona. Si l'absència es prolongués per altres causes, es descomptaran les hores no treballades.

Aquesta llicència estarà vigent fins al 31 de març del 2019 per l'entrada en vigor del RD Llei, 6/2019, 1 de març de 2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i a l'ocupació i que serà d'aplicació.

24.3. Absències per Defunció:

En els supòsits 2 i 3 d'aquest apartat, el termini s'ampliarà fins a 4 dies laborables o 5 dies naturals en cas que això sigui més beneficiós per al treballador en cas de desplaçament igual o superior a 200 quilòmetres.

24.3.1. Cinc dies naturals en cas de mort del cònjuge del treballador.
24.3.2. Tres dies laborables en cas de mort de fills, fills polítics (gendre i nora), germans, pares i pares polítics del treballador.
24.3.3. Dos dies laborables en cas de mort d'avis o néts d'un o altre cònjuge o germans del cònjuge (cunyats).
24.3.4. Defunció d'altres familiars es retribuirà a raó del 50% per cada hora d'absència, essent el període d'absència màxim permès d'un dia.
24.3.5. En cas de mort de companys de feina, podran assistir al sepeli el 50% del personal de la secció i el 10% del personal de la resta de seccions, retribuint-se les hores d'absència al 50% del preu hora d'absència, sempre que l'horari del sepeli coincideixi amb l'horari de treball.
24.3.6. En cas de mort de cònjuge, pares i fills de companys de feina podran assistir al sepeli el 25% del personal de la secció, descomptant-se les hores d'absència, sempre que l'horari del sepeli coincideixi amb l'horari de treball.
24.3.7. En cas de mort d'amics, veïns i similars, es descomptaran les hores d'absència sempre que el sepeli coincideixi amb l'horari de treball.

24.4. Absències per Motius Familiars: En el supòsit d'aquest apartat, el termini s'ampliarà fins a 4 dies laborables o 5 dies naturals en cas que això sigui més beneficiós per al treballador en cas de desplaçament igual o superior a 200 quilòmetres.

24.4.1. Dos dies laborables en cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fills, fills polítics (gendre i jove), pare, mare, néts, avis o germans d'un o altre cònjuge. En cas d'hospitalització i mentre duri la mateixa, el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.
24.4.2. En casos de malaltia no greu de cònjuge, pares i fills, les hores d'absència seran retribuïdes al 50% del preu de l'hora d'absència, essent el període màxim d'absència permès d'un dia.
24.4.3. En casos de visita mèdica de cònjuge, pares i fills les hores d'absència seran retribuïdes al 50% del preu de l'hora d'absència, essent el període màxim d'absència permès de cinc hores.
Els casos 2 i 3 del present apartat podran ampliar-se als pares polítics sempre que la necessitat de l'absència sigui per motiu real i justificable.
24.4.4. Es concedirà permís retribuït el dia del matrimoni de fills, pares i germans.

24.5. Absències per Visita Mèdica

24.5.1. En el cas que un treballador requereixi l'assistència a consulta mèdica d'especialistes del Servei Català de la Salut, es concedirà permís pel temps necessari si l'horari de la consulta coincideix amb el del treball, el treballador haurà de lliurar el justificant d'assistència a la visita.
24.5.2. En els casos d'assistència a una consulta de medicina general, pública o privada, o d'especialistes de medicina privada l'empresa concedirà un permís retribuït de 20 hores l'any que podran usar-se també per acompanyament de fills menors de 12 anys.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 12-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

24.5.3. La resta de casos de visita mèdica general personal, es pagarà per cada hora d'absència el 75% del preu hora d'absència, durant 5 hores com a màxim.
24.5.4. Les absències produïdes per accidents laborals que no comportin baixa mèdica s'abonaran al 100%.

24.6. Absències Diverses

24.6.1. Trasllat de domicili habitual, 1 dia laborable.
24.6.2. Per concórrer a exàmens finals i altres proves d'aptitud i avaluació, es concediran els permisos necessaris pagats pel temps màxim de deu dies l'any als estudiants de centres oficials reconeguts pel Ministeri d'educació. Així mateix, per assistir a classes de centres oficials o assimilats es concedirà un permís no retribuït de 120 hores a repartir durant el curs acadèmic.
24.6.3. En cas d'adopció o acolliment es concedirà permís retribuït d'un dia laborable, addicional a allò que estableix l'article 48.5 de l' Estatut dels Treballadors.
24.6.4. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
24.6.5. Es concedirà permís retribuït pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà al que disposi quan a la duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.
24.6.6. Comitè d'Empresa i Seccions Sindicals: d'acord amb allò establert a l'estatut dels treballadors, els membres del comitè d'empresa i els representants de les seccions sindicals disposaran d'un crèdit d'hores mensuals que s'abonaran com presència efectiva amb la totalitat dels imports. Aquestes hores podran acumular-se mensualment entre les persones del mateix sindicat.
24.6.7 Per l'obtenció del DNI i carnet de conduir es descomptarà el temps emprat. 24.6.8.Tot el que no quedi reflectit en el aquest apartat, es regirà per l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

24.7. Permís finalització vida laboral

S'estableix la possibilitat de gaudir d'un permís retribuït els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la jubilació.

Article 25. Acumulació hores de lactància

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix la possibilitat d'acumular les hores del permís de lactància, fins un màxim del 100% de les que corresponguin a raó d'una hora per dia laborable fins que el nadó compleixi l'edat de 9 mesos, en jornades laborals completes que hauran de gaudir-se immediatament després del permís de pel naixement i cura del menor. El número de dies laborables resultants de la dita acumulació d'hores es calcularà en cada cas tenint en compte el calendari laboral de l'empresa.

Per fer ús d'aquest dret, caldrà comunicar-ho a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals. La reducció per cura de un lactant s'adequa conforme al que està previst al art. 37.4 del Estatut dels Treballadors modificat pel RD Llei, 6/2016, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i a l'ocupació, a partir de l'1 d'abril 2019 i a tenor del que es disposa a l'article 24.2 d'aquest conveni.

Article 26. Permís per naixement (antic permís paternitat)

El treballador, per exercir el seu dret a la suspensió del contracte de treball per naixement (antic permís de paternitat), regulat per l'article 48.7 i la disposició transitòria setena de l'Estatut dels Treballadors, haurà de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret de forma fefaent i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l'inici del seu gaudi, llevat que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 13-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

vulgui iniciar-lo al dia següent d'haver finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, cas en què el termini de preavís serà de dos dies naturals. El permís retribuït per naixement de fill, serà d'aplicació conforme al que està previst al art. 48.4 i DT 13ª del Estatut dels Treballadors modificat pel RD Llei, 6/2016, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i a l'ocupació, a partir de l'1 d'abril 2019 i a tenor del que es disposa a l'article 24.2 d'aquest conveni.

Article 27. Excedències

El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, excepte pacte exprés entre les parts. Per acollir-se a una altra excedència voluntària el treballador ha de cobrir un nou període de 4 anys, com a mínim, de servei efectiu a l'empresa.
A partir de la vigència d'aquest Conveni, la treballadora o el treballador que sol·liciti l'excedència per naixement (antic maternitat o paternitat) pot sol·licitar la reincorporació a l'empresa mitjançant un escrit formulat un mes abans de finalitzar l'excedència, i se l'ha d'admetre en el seu lloc de treball de forma immediata, de manera que se li ha de respectar sempre el grup professional que tenia amb anterioritat a l'excedència exercida. Si tots dos pares treballen a l'empresa, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

El treballador que tingui al seu càrrec el pare, la mare, marit/muller, els fills, els avis, els néts o els germans que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, té dret a sol·licitar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no pot ser inferior a un any ni superior a cinc. La reincorporació, si escau, s'ha de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb un mes d'antelació. Si hi ha dos treballadors de la família o més que presten els seus serveis a l'empresa, només un d'ells es pot acollir a aquest benefici.

Article 28. Llicència sense sou

El treballador pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se d'alta a la Seguretat Social. De mutu acord, es podrà pactar la recuperació i no descomptar les hores utilitzades.

En cas de mort de cònjuge o fills, el treballador podrà fer ús de les 24 hores de llicència sense sou sense necessitat de preavís.

Capítol IX.
Contractació i ocupació

Article 29. Contractació

La contractació laboral es realitzarà fomentant l'ús adequat de les modalitats contractuals de manera tal que les necessitats permanents de l'empresa siguin ateses amb contractes indefinits i les necessitats conjunturals, quan existeixin, puguin ser ateses amb contractes temporals causals, directament o mitjançant ETT.

Article 30. Mesures per al Foment de l'Ocupació

A fi i efecte d'afavorir l'ocupació es promocionarà la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes fixes, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte per a tal fi les noves normes i instruments vigents.

a) Contracte a temps parcial: Es considera celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complert comparable, segons allò disposat en l'art.12.1 de l'Estatut dels Treballadors. Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors contractats a temps complet, sens perjudici de les

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 14-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

limitacions que es derivin de la naturalesa i duració del contracte. S'acorda l'ampliació de les hores complementàries fins a un màxim del 25% de les hores ordinàries objecte del contracte. S'acorda la possibilitat de fer hores complementàries amb la limitació que la suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no excedeixi el límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat 12.1 de l'E.T.

b) Contracte en pràctiques: Amb l'objecte de fomentar aquesta modalitat de contractació i de coadjuvar en la capacitació professional dels nous titulats, s'ha de fixar per al primer any de contracte, com a retribució mínima per a la jornada completa, el 70% del salari mínim establert per cadascun dels grups professionals d'aquest Conveni, d'acord amb allò que estableix el Reial Decret 488/98, de 27 de març, proporcionalment al temps treballat. Per al segon any de permanència a l'empresa, els treballadors afectats rebran el 85% del salari conveni.

c) Contracte de formació: Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, conseqüentment, no s'ha de realitzar treballs en cadena, excepte si ocasionalment es requereix per necessitats de la formació, o amb temps mesurat. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

d) Contracte eventual: El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18 mesos comptadors a partir del moment en què es produeixin aquestes causes, i sempre que es reuneixin els requisits exigits legalment. En aplicació a allò establert per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, a la finalització del contracte celebrat amb posterioritat al 3 de març de 2001, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització econòmica, equivalent a 12 dies de salari per any de servei.

e) Contracte fix-discontinu: Es considera contracte de treball fix-discontinu aquell que es concerta per a realitzar treballs que tinguin caràcter de fixos-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins el volum normal de l'activitat de l'empresa, segons allò disposat en l'art.16 de l'Estatut dels Treballadors.

f) Borsa de treball: Es crearà una borsa de treball per a familiars de treballadors que suposarà la seva contractació preferent a través d'ETT per cobrir necessitats conjunturals si reuneixen els requisits de perfil.

Article 31. Període de prova

31.1 En les relacions de treball es pot fixar, si s'acorda per escrit, un període de prova que en cap cas no pot excedir de:

Grups Professionals 6: quinze dies laborables. Grups Professionals 4 i 5: un mes.
Grup Professional 3: dos mesos. Grups Professionals 1 i 2: sis mesos.

31.2 Durant el transcurs del període de prova l'empresa i el treballador poden resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense que es pugui fer cap reclamació.

31.3 El treballador ha de percebre, durant aquest període, la remuneració corresponent al grup professional o lloc de treball en què es fa el seu ingrés a l'empresa.

31.4 Transcorregut el període de prova, sense denúncia per cap de les parts, el treballador ha de continuar a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulin en el contracte de treball.

Article 32. Mobilitat Funcional

32.1 La mobilitat funcional del personal pot obeir a les causes següents:

a) A petició de l'interessat, mitjançant sol·licitud per escrit i motivada. En cas d'accedir a aquesta petició, la direcció ha d'assignar el salari al treballador d'acord amb el que correspon al

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 15-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

grup professional que ocupa en la seva nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.
b) De comú acord entre el treballador i la Direcció d'empresa. En aquest cas regeix allò que ambdues parts hagin convingut.
c) No reunir les condicions idònies requerides per al lloc de treball que exerceix. La direcció, un cop escoltats els informes oportuns dels Serveis Mèdics, el Comitè de seguretat i salut laboral i la representació dels treballadors, segons el cas, ha de procedir a la mobilitat funcional del treballador interessat a un altre lloc més adequat a les seves facultats. Les condicions econòmiques s'han de regir dins l'obligat respecte a les de què ha de gaudir en atenció al seu grup professional, per aquelles què corresponen al seu nou lloc de treball.
d) Necessitats justificades d'organització, cas en què s'ha d'aplicar, com a únic criteri de selecció, la capacitat per a l'acompliment correcte de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb l'exclusió de qualsevol altre factor discriminatori o d'actuacions que d'una manera directa i ostensible redundin en perjudici de la formació professional del treballador. Si es donen casos amb la mateixa capacitat, cal tenir en compte l'ordre invers a l'antiguitat, grup professional o empresa, respectivament.

32.2 En aquests casos s'ha de respectar el salari del grup professional que ostenta el treballador afectat per la mobilitat funcional, i s'han d'aplicar respecte a les altres condicions econòmiques les que regeixin per al nou lloc.

Article 33. Cessaments

33.1 Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa tenen l'obligació de posar-ho en coneixement de la mateixa, d'acord amb els terminis de preavís següents:

a) Grups Professionals 6: quinze dies.
b) Grups Professionals 4 i 5: un mes.
c) Grups Professionals 1, 2 i 3: dos mesos.

33.2 L'incompliment de l'obligació de fer el preavís amb l'antelació esmentada dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

33.3 Si s'avisa amb l'antelació esmentada, la Direcció de l'empresa està obligada a liquidar, en acabar aquest termini, els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.

Per a la resta de conceptes, hi està obligada en el moment habitual de pagament. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a la direcció d'empresa comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini de preavís.

No es dóna aquesta obligació i, per conseqüent, no s'hi té dret, si el treballador incompleix l'obligació d'avisar amb la deguda antelació.

Capítol X.
Codi de conducta

Article 34. Criteris generals.

El present Acord sobre codi de conducta laboral té com a objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la norma de convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors/ores i empresa.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 16-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Correspon a l'empresa l'ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador/a, fent constar la data i els fets que la van motivar.

L'empresa ha de donar compte als representants legals dels treballadors/ores de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal d'aquesta es pot dilatar fins a seixanta dies després de la data de la imposició.

Article 35. Graduació de faltes.

Tota falta comesa pels treballadors/ores s'ha de classificar en atenció a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.

Article 36. Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

a) La inpuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida al treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
c) No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es fos responsable.
f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
g) Discutir de manera inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dintre de la jornada de treball.
h) No comunicar a l'empresa els canvis de residencia o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
i)No comunicar en el seu moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
j)Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depèn, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
l)L'embriaguesa o consum de drogues no habituals a la feina.
m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.
n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui ocasionar algun risc, encara que sigui lleu, per a sí mateix, per a la resta de la plantilla o terceres persones.

Article 37. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'un mes.
b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, al llarg del període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afecti al relleu d'un company/companya, o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 17-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributaria o en la Seguretat Social.
d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps ocupat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant la negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d'ús dels esmentats mitjans informàtics.
e) L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.
f) La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els que impliqui, per a qui la rebi, un risc per a la vida o per a la salut, o bé, sigui per l'abús d'autoritat.
i) La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona trajectòria del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.
J)La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
k) La reincidència en cometre una falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i hagi existit sanció.
l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.
n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

Article 38. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé, més de vint en un any.
b) La inassistència a la feina no justificada durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i en el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
e) L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 18-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.
j) La negligència, o imprudència en el treball que ocasioni accident greu, sempre que d'allò es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.
k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.
l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si comportés un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que impliqui risc per a la vida o per a la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.
m) Assetjament sexual, identificable per la situació en la que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o humiliant. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant de la mateixa.
n) Assetjament moral (mobbing), entenent aquest com a tota aquella conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquesta persona, anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.
o) L'Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.
p) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.
q) L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, de caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici per al treballador.

Article 39. Sancions

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

a) Per faltes lleus:
- Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:
- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de dos a vint dies.

c) Per faltes molt greus:
- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina de vint-i-u a seixanta dies
- Acomiadament.

Article 40. Prescripció

Depenent de la graduació, les faltes prescriuen al cap dels dies següents:

- Faltes lleus: deu dies.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 19-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Faltes greus: vint dies.
- Faltes molt greus: seixanta dies.

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

Capítol XI.
Seguretat i salut laboral

Article 41. Seguretat i salut laboral.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, les parts signants del present convenia firmen que és d'aplicació a l'empresa la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals així com el RD 773/1997 de 30 de maig, Reglament dels Serveis de Prevenció i altra normativa concordant.

La Direcció de l'empresa manifesta el seu compromís de vetllar per la seguretat i salut de tots els treballadors, potenciant la formació i la informació sobre aquests temes, facilitant així mateix el temps necessari per la formació dels delegats de salut laboral i els tècnics de prevenció en centres acreditats. Així mateix, es responsabilitzarà de posar a disposició els reconeixements mèdics específics necessaris a tots aquells treballadors que, en funció dels riscos avaluats en el seu lloc de treball, així ho determinin els serveis mèdics responsables de la vigilància de la salut.

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà pel compliment de la legislació vigent sobre prevenció de riscos laborals i salut laboral.

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objecte bàsic i prioritari de les parts signants del present conveni i consideren que, per aconseguir-lo, és imprescindible l'actualització constant de l'avaluació de riscos que permetrà la planificació de les activitats preventives que siguin millor per eliminar o controlar i reduir aquests riscos.

L'acció preventiva està inspirada en els següents principis:

1) Evitar i combatre els riscos al seu origen.
2) Avaluar aquells riscos que no es puguin evitar.
3) Substituir allò que sigui perillós per allò que comporti poc o cap perill. A aquest efecte es donarà preferència a les mesures de protecció de caràcter col·lectiu respecte les individuals, que s'utilitzaran quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les causes.
4) Adaptar el treball a la persona, especialment pel que fa a la descripció i avaluació dels llocs de treball
5) Planificar l'activitat preventiva.

Per aconseguir-ho i com a complement als treballadors designats per l'execució de l'activitat preventiva, es concertarà aquesta activitat amb un o varis serveis de prevenció aliens.

Així mateix, s'han de tenir en compte els convenis i recomanacions de la OIT que hagin estat ratificats per Espanya i que s'apliquin obligatòriament d'acord amb la legalitat vigent.

Article 42. Roba de treball.

L'empresa ha de facilitar la roba de treball adequada i necessària per a l'exercici de la feina, amb un mínim d'una muda a l'any.

Capítol XII.
Jubilació, Assegurança i IT

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 20-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 43. Jubilació Parcial.

L'empresa i el Comitè acorden facilitar, en la mesura de les possibilitats de l'empresa, l'accés a la jubilació parcial a totes les persones treballadors que compleixin els requisits legals establerts al RD Llei 20/2018, de 7 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la industria i el comerç a Espanya.

Article 44. Millores Socials i Assegurances.

44.1. Ajuda per Fills o Cònjuges a càrrec Disminuïts: Els treballadors amb fills o cònjuges als quals se'ls hagi reconegut una minusvalidesa superior al 33% per l'administració competent, percebran una ajuda mensual de 250EUR durant la vigència del present conveni.

44.2. L'empresa concertarà una assegurança per als casos de mort, gran invalidesa i incapacitat permanent absoluta derivats d'accident de treball o malaltia professional, per les quantitats següents:

44.2.1 Any 2018
Mort Accident Laboral: 27.239,19 euros
Incapacitat Permanent Absoluta per Accident Laboral: 21.406,59 euros
Gran Invalidesa per Accident Laboral: 30.676,14 euros

A petició de la representació legal dels treballadors/ores, l'empresa ha de facilitar còpia de la pòlissa que assegura aquestes contingències.

44.2.2 Any 2019
- Mort Accident Laboral: 27.920,17 euros
- Incapacitat Permanent Absoluta per Accident Laboral: 21.941,76 euros
- Gran Invalidesa per Accident Laboral: 31.443,05 euros

A petició de la representació legal dels treballadors/ores, l'empresa ha de facilitar còpia de la pòlissa que assegura aquestes contingències

L'augment que suposa sobre les quanties de les prestacions previstes en l'article 44 de l'anterior Conveni col·lectiu no serà extensible fins 15 dies desprès de la data de publicació d'aquest Conveni al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) i/o Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Article 45. Defunció del treballador per causes comunes.

En cas de defunció del treballador per causes comunes, es fixa en un import de 1.200 euros, a més de l'import de la liquidació.

Article 46. Baixa de malaltia (IT).

46.1. Malaltia Comuna i Accident No Laboral.

En els processos d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, l'empresa pagarà el 60% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal, amb inclusió de les hores extraordinàries.

A partir del 21è dia del procés i fins que s'extingeixi el mateix per qualsevol de les causes assenyalades per la llei, l'empresa pagarà el 75% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal, amb inclusió de les hores extraordinàries.

46.2. Accident de Treball i Malaltia Professional.

L'empresa abonarà la prestació corresponent des del dia següent de produir-se el fet causant per import del 75% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 21-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

comunes del mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal amb inclusió de les hores extraordinàries. El dia de l'accident serà a càrrec de l'empresa.

L'empresa ha de complementar les prestacions que ha d'abonar per accident de treball fins al 100% de la base reguladora en els accidents produïts al centre de treball, igual com els esdevinguts dins l'horari de l'activitat laboral quan el treballador hagi de fer un desplaçament a l'efecte (en missió), si com a conseqüència del mateix es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari.

46.3. Gratificacions Extraordinàries.

Per tal que les gratificacions es percebin íntegres, l'empresa retindrà la part proporcional de les gratificacions extraordinàries, inclosa la corresponent a la prima d'absentisme col·lectiu, durant els processos d'incapacitat temporal de qualsevol naturalesa. Així, la retribució total percebuda durant el procés (paga mensual més gratificacions extraordinàries) serà la que correspongui a l'aplicació dels percentatges sobre les bases de cotització que s'han definit en els dos primers punts d'aquest article.

Capítol XIII.
Assetjament Sexual i Moral

Article 47. L'assetjament sexual en les relacions de treball.

- Plantejament

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'art. 10.1, 14 i, fonamentalment, l'art. 18.1 de la Constitució espanyola.

- Concepte

Es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de la qual el subjecte actiu sàpiga —o estigui en condicions de saber— que resulten indesitjables, desenraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de la qual davant dels fets pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tipus que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

- L'assetjament sexual d'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir-hi bé per mantenir o millorar l'estatus laboral aconseguit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en què, d'una manera o altra, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral —la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la terminació del contracte— a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

- L'assetjament sexual mediambiental

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 22-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

desitjada pel destinatari/ària, i prou greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

Allò que afecta negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió a la seva feina —per actituds de connotació sexual— que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal —de naturalesa psicològica— i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

- Expedient informatiu

La direcció de l'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a l'efecte —entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se respecte d'això davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.
El procediment d'assetjament sexual haurà de respectar les garanties d'independència i confidencialitat a la tramitació de l'expedient.

La denúncia dóna lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al qual s'han d'articular les mesures oportunes a l'efecte. L'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

S'ha d'informar immediatament la representació dels treballadors/ores sobre la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En els esbrinaments a efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, i s'han de practicar totes les diligències que puguin considerar-se conduents a l'elucidació dels fets succeïts.

Durant aquest procés —que ha d'estar compendiat en un termini de 10 dies— tots els actuants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dóna lloc, entre d'altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.
A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi és considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Article 48. Protocol d'actuació contra l'assetjament moral

- Declaració de principis

Ser tractada amb dignitat és un dret de tota persona i també la salut en el treball, la prevenció de riscos laborals, el respecte a la integritat moral i física i la no discriminació, drets tots ells que estan garantits en la Constitució Espanyola, la Normativa de la Unió Europea i la Legislació Laboral Espanyola.

En virtut d'aquests drets, l'empresa Ames Barcelona Sintering assumeix que l'assetjament moral suposa un atemptat contra la dignitat i la salut dels treballadors i treballadores, per la qual cosa no ho permetrà ni tolerarà.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, sent considerada com a falta laboral molt greu i comprometent-se l'empresa Ames Barcelona

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 23-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Sintering a fer ús dels seus poders directiu i disciplinari per protegir de l'assetjament moral a la plantilla.

- Objectius

L'empresa Ames Barcelona Sintering es compromet a regular, per mitjà del present Protocol, la problemàtica de l'assetjament moral, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir-la com per solucionar-la, amb les degudes garanties i tenint en compte les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

- Abast

Aquest protocol és aplicable a tots els treballadors i treballadores que desenvolupin la seva activitat professional a l'empresa Ames Barcelona Sintering independentment de la relació contractual que mantinguin amb l'empresa.

- Definicions

El "assetjament laboral" (o "moral o mobbing") es defineix segons l'art. 173 punt 1 del Codi Penal com "actes hostils o humiliants contra un altre, que es realitzen de forma reiterada, que sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral, prevalent-se de la seva relació de superioritat "(Llei Orgànica de 5/2010 de 22 de juny)

Sense tenir caràcter limitant ni excloent, a manera d'exemple es transcriu una llista d'aquests actes hostils o humiliants, que podrien configurar conductes d'assetjament moral (Font: NTP 476, NTP 854 de l'INSHT):

• menyspreu i/o atacs i/o crítiques persistents i injustificats al rendiment professional, fixació d'objectius amb terminis poc raonables o inabastables.
• control desmesurat o inadequat del rendiment d'un treballador/a.
• la denegació inexplicable o infundada de períodes de llicència, vacances, i formació.
• la denegació de canvi de jornada, horari, tasques o promoció.
• l'assignació de canvis constants de jornada, horari o tasques contra la voluntat del treballador/a.
• obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciencia.
• assignar-li llocs de treball que li aïllin dels seus companys/es.
• prohibir als companys/es parlar-li.
• qüestionar constantment les seves decisions.
• no assignar-li cap treball de forma continuada.
• assignar tasques totalment inútils o que no tenen valor productiu, sense sentit o degradants.
• obligar-lo a realitzar un treball humiliant.
• obligar-lo a realitzar treballs especialment nocius per a la salut.
• ridiculitzar o calumniar.
• atacar les seves creences polítiques o religioses.
• ignorar la seva presencia.
• criticar la seva vida privada.
• insultar repetidament a un treballador.
• difondre rumors falsos sobre el seu treball.
• difondre rumors falsos sobre la seva vida privada.
• amenaçar verbalment o per escrit.
• agredir físicament.

- Creació d’una comissió davant l’assetjament (CDA)

Es crearà una comissió davant l'assetjament moral (en endavant CDA) que estarà formada per dos representants dels treballadors i dos representants de la direcció i comptarà amb l' assessorament tècnic del servei de prevenció i d'altres tècnics que puguin proposar per alguna de les parts.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 24-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Els noms dels membres de la comissió davant l'assetjament moral es comunicaran a tots els treballadors/es de l'empresa, així com la finalitat i funcions d'aquesta Comissió.

- Funcions de la comissió davant l'assetjament

Les funcions de la comissió davant l'assetjament seran les següents:

• Rebre les denúncies que es produeixin per assetjament moral actuant amb el treballador/a, o en el seu lloc amb autorització expressa d'aquest/a.
• Designar un/a Tècnic de Prevenció la investigació dels fets qui haurà d'aplicar el procediment que s'estableix aquí.
• Tenir accés a tota la informació i documentació relacionada amb el cas. Per a això haurà de comptar amb la col·laboració del conjunt del personal de l'empresa, sense importar la seva jerarquia.
• En cas de ser necessari, acordar les mesures cautelars (per exemple, canvi de lloc de treball de l'assetjador, etc.)
• Acordar les mesures preventives en origen que evitin la repetició de casos i correctores que es derivin de la investigació.
• Supervisar i vigilar el compliment de les mesures preventives adoptades i de la seva eficàcia.
• Vigilar i garantir la confidencialitat de les dades que s'aporten i que no hi ha represàlies contra les persones denunciants i en general contra les persones involucrades en el procés.
• Realitzar el seguiment d'aquest protocol anualment (dels seus procediments, que les denúncies són tramitades i de forma ràpida i rigorosa).
• La CDA es reunirà única i exclusivament en el cas que algun dels seus membres rebi una denúncia per escrit d'un treballador de l'empresa i s'activés el protocol. Mentre no hi hagi denúncia d'aquesta naturalesa, l'actuació de la CDA es limitarà a una reunió anual amb l'únic punt en l'ordre del dia de la revisió del present protocol.

- Inici del procediment: denúncia

El procediment d'assetjament moral haurà de respectar les garanties d'independència i confidencialitat a la tramitació de l'expedient.

Tot treballador/a que vulgui presentar una denúncia d'assetjament moral, ho haurà de fer per escrit, a qualsevol membre de la comissió davant l'assetjament. No s'acceptarà la via verbal com a mitjà de denúncia de les sospites d'assetjament laboral. La persona denunciant pot ser l'afectada o qualsevol altra persona de l'empresa que sigui testimoni del possible assetjament.

L'escrit de la denúncia ha de contenir com a mínim:

• Sol·licitant.
• Dades de les persones implicades: nom, lloc de treball i secció de la persona assetjada i la persona assetjadora (mínims).
• Breu descripció dels fets.
• Documentació en cas que hi hagi.
• Sol·licitud d'inici del protocol d'actuació davant l'assetjament.
• Lloc i data

- Procediment

Inici procés investigació:

Una vegada un membre de la CDA hagi rebut una denúncia, la CDA es reunirà en el termini màxim de dos dies laborables i encarregarà a un/a Tècnic de Prevenció la realització de la investigació de la denúncia, utilitzant els mètodes establerts en el punt de diagnòstic i mesures, seguint el procediment establert en aquest protocol. El termini màxim d'aquesta investigació serà de 15 dies laborables (podent-se prorrogar aquest termini per causes justificades com per exemple no poder recollir tota la informació, o no haver pogut entrevistar a tots els testimonis proposats ...).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 25-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Diagnòstic:

El tècnic/a lliurarà al treballador/a presumptament assetjat/da el qüestionari de Leyman LIPT 60.

Si el qüestionari té un resultat afirmatiu el tècnic/a sol·licitarà al treballador/a que relati per escrit els fets concrets que han esdevingut, l'existència de testimonis i se li citarà per entrevista. El guió del relat i d'aquesta entrevista serà preparat pel tècnic i s'elaborarà a partir de les respostes positives en el LIPT, ordenades per grups de factors (accions a partir de mesures organitzacionals, atacs a la vida privada ...). Els resultats del LIPT i el guió d'entrevista i relat seran lliurats amb suficient antelació als membres de la CDA.

En relació amb el relat i l'entrevista de la persona presumptament assetjada, el Tècnic/a s'entrevistarà posteriorment als testimonis citats per ella i també a totes aquelles persones que anomeni qualsevol de les parts, perquè amb el seu testimoni puguin aportar més informació per a un millor diagnòstic, així com aquelles persones que voluntàriament es presentin, perquè es consideren posseïdores d'informació rellevant sobre el cas.

En el cas de les entrevistes, tant la persona presumptament assetjada, el suposat assetjador/a com els testimonis, podran assistir amb una persona de la seva confiança sigui o no representant legal dels treballadors/es. Amb tota aquesta informació i seguint el guió prèviament preparat a partir de les respostes positives al LIPT, el Tècnic realitzarà un informe per escrit que lliurarà i presentarà a la CDA per a la seva anàlisi, amb un termini suficient perquè pugui ser estudiat per cada part, abans de les reunions de la CDA.

Mesures cautelars, correctores i preventives:

La CDA es reunirà tantes vegades com sigui necessari per a concloure sobre el diagnòstic i acordar les mesures cautelars, correctores i preventives en origen en el termini de 5 dies laborables des de la presentació de l'informe del tècnic/a. No es podrà activar cap mesura ni acció en relació a la denúncia d'assetjament fins que la CDA arribi a aquestes decisions i les comuniqui als afectats.

En cas que es derivés l'obertura d'un procediment disciplinari serà la direcció de l'empresa qui prengui la decisió, el que no obstaculitzarà la implementació de la resta de mesures.

Sigui el cas positiu o negatiu, les deficiències de l'organització del treball detectades i la seva anàlisi es traslladaran al Comitè de Seguretat i Salut. Aquest concretarà la seva avaluació si fos necessari i/o l'establiment de mesures preventives. Serà tasca del CSS revisar (si fos necessari) l'avaluació de riscos psicosocials així com la planificació de l'activitat preventiva existent a l'empresa pel que fa als riscos constatats.

Sigui el cas positiu o negatiu, després del procés es valorarà si la persona denunciant i la denunciada poden treballar juntes.

En el cas que es valori que les persones no poden continuar treballant juntes, l'empresa ha de facilitar els canvis de lloc de treball que siguin possibles d'acord amb la capacitació dels implicats.

Si s'haguessin produït represàlies o existit algun perjudici contra la persona presumptament assetjada, aquesta serà restituïda en les condicions en què es trobava amb anterioritat, fent una comunicació pública al conjunt de la plantilla.

Quan l'estudi d'un cas conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultat de danys a la salut, ja siguin físics, ja siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per a procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Aquesta comunicació es farà per escrit des del servei de prevenció, el CSS o delegats de prevenció i la direcció de l'empresa, perquè en cas que hagi causat baixa mèdica, es cursi el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 26-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

comunicat d'accident corresponent o en el cas que no hi hagi causat baixa mèdica, aquesta situació s'inclogui en la relació mensual d'accidents sense baixa mèdica. S'adjunta al final de protocol un model d'aquesta comunicació a la MATEPSS.

Comunicació de les decisions:

Un cop estudiat el cas s'informarà a tots els agents i persones implicades. Així la CDA:

• informarà als òrgans de prevenció de l'empresa (delegats/des de prevenció, comitè de seguretat i salut, servei de prevenció, treballadors designats ...)
• S'informarà de les conclusions al denunciant, denunciat i testimonis.
• S'informarà al conjunt de la plantilla de les mesures de prevenció adoptades.

Seguiment i avaluació:

La CDA realitzarà el seguiment d'aquest protocol anualment (dels seus procediments, que les denúncies són tramitades i de forma ràpida i rigorosa). Així mateix, supervisarà i vigilarà el compliment de les mesures preventives adoptades i de la seva eficàcia. Finalment, vigilarà que no hi ha represàlies contra les persones denunciants i en general contra les persones involucrades en el procés.

Per tot això, la CDA treballarà en coordinació amb els òrgans de prevenció existents a l'empresa.

- Divulgació del protocol

La Direcció de l'empresa ha de garantir el coneixement efectiu d'aquest Protocol a tots els treballadors i a tots els nivells de l'Empresa AMES BARCELONA SINTERING. Aquesta difusió incidirà en el compromís de la Direcció de garantir ambients de treball en què es respectin la dignitat i la salut de les persones treballadores.

Periòdicament, a proposta de la CDA, s'anirà actualitzant la informació a la plantilla sobre aquest procediment.

DOCUMENT 1
DEFICIÈNCIES DE L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL MÉS RELLEVANTS ENRELACIÓ AMB L'ASSETJAMENT LABORAL

Les deficiències més rellevants de l'organització del treball en relació amb l'assetjament moral/laboral tenen a veure amb:

• La manca de definició dels objectius, autonomia i responsabilitats en l'exercici de la nostra feina (claredat de rol) - això possibilita per exemple donar a l'assetjat/da tasques que corresponen a una categoria laboral inferior, inventar una nova tasca ...
• La manca d'adequació de la informació que rebem per fer bé la nostra feina i del futur (previsibilitat), - això possibilita per exemple, negar a l'assetjat/da la formació necessària per a realitzar correctament una nova tasca ...
• El disseny de llocs de treball que impliquen per al/la treballador/a un reduït o inexistent marge de decisió i autonomia respecte al contingut i a les condicions de treball (control/influència), - això possibilita per exemple donar a l'assetjat/da massa feina o massa poc, obligar-lo a fer servir un mètode que no comparteix, canviar-li la ubicació, obligar-lo a quedar-se dues hores més cada dia ...
• La inseguretat en les condicions de treball (temporalitat en la contractació, distribució irregular de jornada, salari variable ...) (inseguretat), això permet per exemple que l'assetjat/a li varïin el torn, li obliguin a anar un dia no previst, li canvïin de tasques, li canvïin de centre de treball contra la seva voluntat ...
• L'exigència de realització de tasques que entren en conflicte amb les normes i valors professionals i personals (conflicte de rol), això permet per exemple que l'assetjat/da se li

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 27-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

obligui a fer trampes, a fer els ulls grossos, no dir tot el que sap perquè perjudicaria l'empresa ...
• La competitivitat com a forma de relació entre companys/es enfront de potenciar el suport i el reforç (suport social), per exemple això porta a que no es convoqui a l'assetjat/da a reunions de treball, a que els companys tinguin prohibit ajudar a l'assetjat/da, ...
• El disseny de llocs de treball aïllats o que impossibiliten la relació amb els/les companys/es (relacions socials), això permet per exemple que l'assetjat/da se li obligui a treballar en una habitació apartada de la resta dels seus companys, en un lloc molt sorollós ...
• L'absència de capacitació per a gestionar persones i de preocupació per la salut i el benestar en el treball de directius, comandaments intermedis i encarregats (qualitat de lideratge), per exemple el cap immediat no planifica bé la feina, agredeix verbalment a l'assetjat/da, ...

Aquestes deficiències en l'organització del treball són riscos psicosocials que poden identificar-se clarament, a través de l'avaluació corresponent i s'han d'aplicar mesures per eliminar-los, tal com preveu la llei de prevenció de riscos laborals (art.4.7.d, 15) i el reglament dels serveis de prevenció (art. 34).

DOCUMENT 2
ALGUNES MESURES PREVENTIVES EN ORIGEN:

• Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials de tots els llocs de treball.
• Ponderar la càrrega de treball i la seva distribució entre la plantilla.
• Atorgar funcions i responsabilitats coherents amb el lloc de treball.
• Vetllar per la idoneïtat dels mitjans facilitats per realitzar el treball.
• Definir clarament els objectius del lloc i departament, així com les tasques necessàries per a la seva consecució.
• Fomentar el suport entre els treballadors/es en la realització de la feina, potenciant el treball en equip, la cooperació i la comunicació davant de la competitivitat i l'aïllament.
• Promocionar l'autonomia, potenciant la participació de treballadors i treballadores a l'hora de prendre decisions relacionades amb els processos i mètodes de treball, el ritme de treball, els temps de treball, ...
• Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte exercici de la feina.
• Garantir la seguretat proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball, evitant els canvis contra la voluntat dels treballadors.
• Establir procediments justos per als canvis necessaris de condicions de treball (per exemple: rotació de tota la plantilla i possibilitat de permuta entre treballadors/es).
• Garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats.

DOCUMENT 3

A L'ATENCIÓ DE LA MÚTUA .....

Assumpte: RECONEIXEMENT D'ACCIDENT DE TREBALL.

Srs:

Mitjançant la present, la direcció de l'empresa ....., així com el servei de prevenció (propi/aliè/...) , ens dirigim a vostès per posar en el seu
coneixement que posteriorment a la investigació i valoració, segons el protocol d'assetjament moral establert en l'empresa, d'una situació que ha estat denunciada, hem pogut objectivar i concloure que s'ha produït una situació que ha originat danys a la salut en el lloc de treball.

Per això,

COMUNIQUEM
A aquesta entitat gestora, que ha de facilitar l'assistència sanitària al treballador/a
...., que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 28-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

pugui necessitar com a conseqüència de l'exposició als riscos psicosocials i el procés d'assetjament que ha patit en el seu lloc de treball.

I així mateix,

SOL·LICITEM:

Que es remeti a la direcció d'aquesta empresa el comunicat de l'assistència sanitària prestada, perquè la direcció d'aquesta empresa pugui presentar la notificació oficial d'aquest mal a la salut en el termini previst, a la qual està obligada en virtut de la normativa laboral vigent. En funció de les necessitats d'assistència sanitària, serà la comunicació d'accident de treball amb baixa o sense baixa mèdica i amb la gravetat que els serveis mèdics de salut d'aquesta entitat gestora considerin.

Sense més, quedem a l'espera d'aquestes informacions, Signatura i segell de la Direcció de l'empresa .....

Barcelona ... de....de 20

(Exemplar que ha de signar-se per quadruplicat, una còpia per a l'interessat/da, la mútua, la CDA i la representació legal dels treballadors/es)

Article 49. Dret Supletori.

En tot allò que no preveu aquest Conveni, regeix el Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona i, en el seu cas, el de rang superior.

(Continua en la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 29-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 1. PERSONAL OBRER 2018. DADES SALARIALS ANUALS I PREUS/HORA

ANNEX 1.1. RETRIBUCIONS PERSONAL OBRER AMES BARCELONA 2018

Nivell Nou	Salari Conveni	Millora	Salari AMES	Prima "P"	Prima "C"	Prima Ind.	Punt.	Absent. Col·lectiu	TOTAL	Sal AMES mensual	Salari Conveni mensual	Millora mensual	Hora Base	Hora Extra	Hora S.Ext	Hora Fest.	Hora Noct.	Hora Abs.
GP5-1	22.049	7.037	29.085	1.520	1.858	974	390	390	34.218	1.939,02	1.469,91	469,10	13,30	21,27	25,26	27,92	3,99	16,62
GP5-2	22.049	6.485	28.534	1.493	1.825	938	390	390	33.569	1.902,25	1.469,91	432,34	13,04	20,87	24,78	27,39	3,91	16,31
GP5-3	22.049	5.945	27.993	1.466	1.792	902	390	390	32.933	1.866,22	1.469,91	396,31	12,80	20,48	24,31	26,87	3,84	16,00
GP5-4	22.049	5.409	27.458	1.446	1.767	852	390	390	32.303	1.830,52	1.469,91	360,61	12,55	20,08	23,85	26,36	3,77	15,69
GP5-5	22.049	4.876	26.925	1.417	1.732	823	390	390	31.677	1.795,01	1.469,91	325,10	12,31	19,69	23,39	25,85	3,69	15,39
GP5-6	22.049	4.348	26.397	1.395	1.705	779	390	390	31.055	1.759,78	1.469,91	289,87	12,07	19,31	22,93	25,34	3,62	15,08
GP5-7	22.049	3.580	25.628	1.359	1.661	722	390	390	30.151	1.708,55	1.469,91	238,64	11,72	18,75	22,26	24,60	3,51	14,64
GP5-8	22.049	2.834	24.882	1.336	1.633	642	390	390	29.273	1.658,83	1.469,91	188,92	11,37	18,20	21,61	23,89	3,41	14,22
GP5-9	22.049	2.109	24.158	1.291	1.578	614	390	390	28.421	1.610,51	1.469,91	140,60	11,04	17,67	20,98	23,19	3,31	13,80
GP5-10	22.049	1.405	23.454	1.252	1.530	577	390	390	27.593	1.563,60	1.469,91	93,69	10,72	17,15	20,37	22,52	3,22	13,40
GP5-11	22.049	722	22.771	1.236	1.511	491	390	390	26.789	1.518,06	1.469,91	48,15	10,41	16,66	19,78	21,86	3,12	13,01
GP5-12	22.049	59	22.108	1.210	1.479	433	390	390	26.009	1.473,85	1.469,91	3,94	10,11	16,17	19,20	21,22	3,03	12,63
GP5-13	22.049	0	22.049	895	1.094	433	390	390	25.252	1.469,91	1.469,91	0,00	10,08	16,13	19,15	21,17	3,02	12,60
GP6-1	21.395	2.760	24.156	1.291	1.578	614	390	390	28.418	1.610,37	1.426,36	184,01	11,04	17,67	20,98	23,19	3,31	13,80
GP6-2	21.395	2.058	23.453	1.252	1.530	577	390	390	27.592	1.563,54	1.426,36	137,19	10,72	17,15	20,37	22,52	3,22	13,40
GP6-3	21.395	1.267	22.662	1.228	1.500	491	390	390	26.661	1.510,80	1.426,36	84,44	10,36	16,58	19,68	21,76	3,11	12,95
GP6-4	21.395	500	21.895	1.193	1.458	433	390	390	25.759	1.459,69	1.426,36	33,33	10,01	16,01	19,02	21,02	3,00	12,51
GP6-5	21.395	0	21.395	1.025	1.253	433	390	390	24.886	1.426,36	1.426,36	0,00	9,78	15,65	18,58	20,54	2,93	12,23
GP6-6	21.395	0	21.395	621	759	397	390	390	23.952	1.426,36	1.426,36	0,00	9,78	15,65	18,58	20,54	2,93	12,23
GP6-7	21.395	0	21.395	260	318	307	390	390	23.060	1.426,36	1.426,36	0,00	9,78	15,65	18,58	20,54	2,93	12,23
GP6-8	21.395	0	21.395	5	7	0	390	390	22.187	1.426,36	1.426,36	0,00	9,78	15,65	18,58	20,54	2,93	12,23
GP6-9	21.395	0	21.395	0	0	0	0	0	21.395	1.426,36	1.426,36	0,00	9,78	15,65	18,58	20,54	2,93	12,23

Hores conveni	Hores vacances	Augment general
1750	168	1,85%

(1) L'import inclou 350 EUR d'absentisme col·lectiu i 40 EUR de l'individual a percebre depenent del compliment de les condicions establertes en el present conveni (art. 16.6).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 30-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 1.2 PERSONAL OBRER 2018 – PRIMES “P”, “C” I INDIRECTES

Nivell	Prima "P"	Prima "C"	Prima Ind.	Hora Prima P	Hora Prima C	Hora Pr. Ind.	EUR/ Pto Pr. Ind.
GP5-1	1.520	1.858	974	0,793	0,969	0,508	0,812
GP5-2	1.493	1.825	938	0,778	0,951	0,489	0,782
GP5-3	1.466	1.792	902	0,764	0,934	0,470	0,752
GP5-4	1.446	1.767	852	0,754	0,921	0,444	0,710
GP5-5	1.417	1.732	823	0,739	0,903	0,429	0,686
GP5-6	1.395	1.705	779	0,727	0,889	0,406	0,649
GP5-7	1.359	1.661	722	0,709	0,866	0,376	0,602
GP5-8	1.336	1.633	642	0,697	0,851	0,335	0,535
GP5-9	1.291	1.578	614	0,673	0,823	0,320	0,512
GP5-10	1.252	1.530	577	0,653	0,798	0,301	0,481
GP5-11	1.236	1.511	491	0,645	0,788	0,256	0,409
GP5-12	1.210	1.479	433	0,631	0,771	0,226	0,361
GP5-13	895	1.094	433	0,467	0,571	0,226	0,361
GP6-1	1.291	1.578	614	0,673	0,823	0,320	0,512
GP6-2	1.252	1.530	577	0,653	0,798	0,301	0,481
GP6-3	1.228	1.500	491	0,640	0,782	0,256	0,409
GP6-4	1.193	1.458	433	0,622	0,760	0,226	0,361
GP6-5	1.025	1.253	433	0,534	0,653	0,226	0,361
GP6-6	621	759	397	0,324	0,396	0,207	0,331
GP6-7	260	318	307	0,136	0,166	0,160	0,256
GP6-8	5	7	0	0,003	0,003	0,000	0,000
GP6-9	0	0	0	0,000	0,000	0,000	0,000

Fórmules d’aplicació als preus/hora de les taules salarials:
Concepte 13 = (C10 x 12) / 1.750
Concepte 14 = C13 x 1,60
Concepte 15 = C13 x 1,90
Concepte 16 = C13 x 2,10
Concepte 17 = C13 x 0,30
Concepte 18 =C3 / 1.750

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 31-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 2.

ANNEX 2.1 RETRIBUCIONS PERSONAL OBRER AMES BARCELONA SINTERING
2019

Nivell Nou	Salari Conveni	Millora	Salari AMES	Prima "P"	Prima "C"	Prima Ind.	Punt.	Absent (1)	TOTAL	Sal AMES mensual	Salari Conveni mensual	Millora mensual	Hora Base	Hora Extra	Hora S.Ext	Hora Fest.	Hora Noct.	Hora Abs.
GP5-1	22.600	7.023	29.623	1.563	1.911	974	390	390	34.851	1.974,89	1.506,66	468,23	13,54	21,67	25,73	28,44	4,06	16,93
GP5-2	22.600	6.462	29.062	1.535	1.876	938	390	390	34.190	1.937,45	1.506,66	430,79	13,29	21,26	25,24	27,90	3,99	16,61
GP5-3	22.600	5.911	28.511	1.507	1.842	902	390	390	33.543	1.900,75	1.506,66	394,09	13,03	20,85	24,76	27,37	3,91	16,29
GP5-4	22.600	5.366	27.966	1.486	1.817	852	390	390	32.901	1.864,39	1.506,66	357,73	12,78	20,46	24,29	26,85	3,84	15,98
GP5-5	22.600	4.823	27.423	1.456	1.780	823	390	390	32.263	1.828,22	1.506,66	321,56	12,54	20,06	23,82	26,33	3,76	15,67
GP5-6	22.600	4.285	26.885	1.433	1.752	779	390	390	31.630	1.792,34	1.506,66	285,68	12,29	19,66	23,35	25,81	3,69	15,36
GP5-7	22.600	3.502	26.102	1.397	1.707	722	390	390	30.709	1.740,16	1.506,66	233,50	11,93	19,09	22,67	25,06	3,58	14,92
GP5-8	22.600	2.743	25.343	1.373	1.678	642	390	390	29.815	1.689,52	1.506,66	182,86	11,59	18,54	22,01	24,33	3,48	14,48
GP5-9	22.600	2.005	24.605	1.327	1.621	614	390	390	28.947	1.640,31	1.506,66	133,65	11,25	18,00	21,37	23,62	3,37	14,06
GP5-10	22.600	1.288	23.888	1.286	1.572	577	390	390	28.103	1.592,53	1.506,66	85,87	10,92	17,47	20,75	22,93	3,28	13,65
GP5-11	22.600	592	23.192	1.270	1.552	491	390	390	27.285	1.546,15	1.506,66	39,49	10,60	16,96	20,14	22,26	3,18	13,25
GP5-12	22.600	0	22.600	1.205	1.473	433	390	390	26.490	1.506,66	1.506,66	0,00	10,33	16,53	19,63	21,70	3,10	12,91
GP5-13	22.600	0	22.600	858	1.048	433	390	390	25.719	1.506,66	1.506,66	0,00	10,33	16,53	19,63	21,70	3,10	12,91
GP6-1	21.930	2.672	24.602	1.326	1.621	614	390	390	28.944	1.640,16	1.462,02	178,14	11,25	17,99	21,37	23,62	3,37	14,06
GP6-2	21.930	1.957	23.887	1.286	1.572	577	390	390	28.102	1.592,47	1.462,02	130,45	10,92	17,47	20,75	22,93	3,28	13,65
GP6-3	21.930	1.151	23.081	1.261	1.541	491	390	390	27.154	1.538,75	1.462,02	76,73	10,55	16,88	20,05	22,16	3,17	13,19
GP6-4	21.930	370	22.300	1.225	1.497	433	390	390	26.236	1.486,70	1.462,02	24,68	10,19	16,31	19,37	21,41	3,06	12,74
GP6-5	21.930	0	21.930	992	1.212	433	390	390	25.347	1.462,02	1.462,02	0,00	10,03	16,04	19,05	21,05	3,01	12,53
GP6-6	21.930	0	21.930	580	708	397	390	390	24.395	1.462,02	1.462,02	0,00	10,03	16,04	19,05	21,05	3,01	12,53
GP6-7	21.930	0	21.930	211	258	307	390	390	23.487	1.462,02	1.462,02	0,00	10,03	16,04	19,05	21,05	3,01	12,53
GP6-8	21.930	0	21.930	0	0	0	390	390	22.710	1.462,02	1.462,02	0,00	10,03	16,04	19,05	21,05	3,01	12,53
GP6-9	21.930	0	21.930	0	0	0	0	0	21.930	1.462,02	1.462,02	0,00	10,03	16,04	19,05	21,05	3,01	12,53

Hores conveni	Hores vacances	Augment general
1750	168	1,85%

(1) L'import inclou 350EUR d'absentisme col·lectiu i 40 EUR de l'individual a percebre depenent del compliment de les condicions establertes en el present conveni (art. 16.6).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 32-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Annex 2.2
PRIMES "P", "C", Indirectes
2019

Nivell	Prima "P"	Prima "C"	Prima Ind.	Hora Prima P	Hora Prima C	Hora Pr. Ind.	EUR/ Pto Pr. Ind.
GP5-1	1.563	1.911	974	0,815	0,996	0,508	0,812
GP5-2	1.535	1.876	938	0,800	0,978	0,489	0,782
GP5-3	1.507	1.842	902	0,786	0,960	0,470	0,752
GP5-4	1.486	1.817	852	0,775	0,947	0,444	0,710
GP5-5	1.456	1.780	823	0,759	0,928	0,429	0,686
GP5-6	1.433	1.752	779	0,747	0,913	0,406	0,649
GP5-7	1.397	1.707	722	0,728	0,890	0,376	0,602
GP5-8	1.373	1.678	642	0,716	0,875	0,335	0,535
GP5-9	1.327	1.621	614	0,692	0,845	0,320	0,512
GP5-10	1.286	1.572	577	0,671	0,820	0,301	0,481
GP5-11	1.270	1.552	491	0,662	0,809	0,256	0,409
GP5-12	1.205	1.473	433	0,628	0,768	0,226	0,361
GP5-13	858	1.048	433	0,447	0,546	0,226	0,361
GP6-1	1.326	1.621	614	0,692	0,845	0,320	0,512
GP6-2	1.286	1.572	577	0,671	0,820	0,301	0,481
GP6-3	1.261	1.541	491	0,657	0,804	0,256	0,409
GP6-4	1.225	1.497	433	0,639	0,781	0,226	0,361
GP6-5	992	1.212	433	0,517	0,632	0,226	0,361
GP6-6	580	708	397	0,302	0,369	0,207	0,331
GP6-7	211	258	307	0,110	0,135	0,160	0,256
GP6-8	0	0	0	0,000	0,000	0,000	0,000
GP6-9	0	0	0	0,000	0,000	0,000	0,000

TAULA TÈCNICS

TAULA DE RETRIBUCIONS MÍNIMES D'INCORPORACIÓ PER AL TÈCNICS I ADMINISTRATIUS:

ANNEX 3
RETRIBUCIONS PERSONAL TÈCNIC I ADMINISTRATIU 2018

GRUP	Salari Conveni	Punt.	Absent. (1)	TOTAL
GRUP 1	27.551	390	390	28.331
GRUP 2	25.817	390	390	26.597
GRUP 3	23.818	390	390	24.598
GRUP 4	22.884	390	390	23.664
GRUP 5	22.049	390	390	22.829
GRUP 6	21.395	390	390	22.175

(1) L'import inclou 350 EUR d'absentisme col·lectiu i 40 EUR de l'individual a percebre depenent del compliment de les condicions establertes en el present conveni (art. 16.6).

ANNEX 4
RETRIBUCIONS PERSONAL TÈCNIC I ADMINISTRATIU 2019

GRUP	Salari Conveni	Punt.	Absent.(1)	TOTAL
GRUP 1	28.240	390	390	29.020
GRUP 2	26.463	390	390	27.243
GRUP 3	24.413	390	390	25.193
GRUP 4	23.456	390	390	24.236
GRUP 5	22.600	390	390	23.380

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 33-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

GRUP 6	21.930	390	390	22.710

(1) L'import inclou 350EUR d'absentisme col·lectiu i 40 EUR de l'individual a percebre depenent del compliment de les condicions establertes en el present conveni (art. 16.6).

ANNEX 5. PUNTUALITAT

El premi de puntualitat es regirà per la normativa següent:

1. La quantia del premi de puntualitat serà de 1,625EUR per dia treballat de puntual entrada a l'horari corresponent.

2. El marcatge en el rellotge de control horari a l'inici del treball haurà de realitzar- se quan s'estigui vestit amb la roba de treball.

3. És obligatori efectuar marcatges en el rellotge de control horari tant a l'entrada com a la sortida del treball. Excepcionalment estan exempts d'aquesta obligació a la sortida del matí i a l'entrada de la tarda, totes les persones que facin horari partit. Això no obstant, si sortissin a dinar fora del recinte de la fàbrica, hauran d'efectuar el corresponent marcatge al rellotge de control horari.

4. S'incorre en falta de puntualitat quan en els marcatges del rellotge de control horari els minuts sobrepassin l'hora prevista d'entrada. Així mateix incorreran en falta de puntualitat els treballadors que:

oUtilitzin el menjador de l'empresa i es reincorporin al seu lloc de treball després del toc de sirena indicatiu de l'inici de la jornada de tarda.
oNo efectuïn el marcatge en el rellotge de control horari.
oEfectuïn el marcatge en el rellotge de control horari sense estar vestits amb la roba de treball.
oQuan surtin a dinar fora de la fàbrica i es reincorporin al seu lloc de treball després del toc de sirena indicatiu de l'inici de la jornada de tarda.

5. Les faltes de puntualitat comportaran la pèrdua del premi segons l'escala següent:

1ª Falta	- 3,25 EUR
2ª Falta	- 8,125 EUR
3ª Falta	- 14,625 EUR
4ª Falta	- 22,75 EUR
5ª Falta	- 32,50 EUR
6ª falta	No es cobra premi

6. Els justificants només s'acceptaran en casos molt excepcionals i es perdrà sempre el premi del dia. També es perdrà si no s'assisteix al treball tenint permís o per causa justificada de malaltia o accident.

7. Els dies afectats per hores de lliure disposició estaran regulats per l'horari comunicat.

8. A efectes del còmput del premi de puntualitat el control s'efectuarà mensualment, abonant-se el premi junt amb la liquidació del mes corresponent.

9. Els marcatges en el rellotge de control horari haurà d'efectuar-se pels mateixos interessats. L'incompliment d'aquesta norma serà considerat una falta greu de disciplina i serà sancionat de la forma que correspongui, a més de suposar la pèrdua del premi de puntualitat de tot el mes, tant per l'interessat com per al qui hagi efectuat el marcatge simulant la presència un company.

10. En els casos de faltes injustificades de puntualitat, la Direcció de l'empresa podrà exercir la seva facultat sancionadora, sempre dins els límits assenyalats dins l'ordenació vigent.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 34-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 6. FONS D'AJUDA SOCIAL

El Fons d'Ajuda Social es nodreix de les següents aportacions econòmiques dels treballadors i de l'empresa:

a) Els treballadors aportaran mensualment la quantitat de 3,00EUR per treballador, de forma completament voluntària.
b) L'empresa aportarà mensualment la mateixa quantitat que els treballadors.
c) Quan el fons superi el saldo de 12.000EUR, tant els treballadors com l'empresa reduiran la seva aportació a 1,50EUR, fins que el saldo sigui inferior a 6.000EUR, moment en el qual es tornaran a portar les quantitats inicials.

Quantia i condicions de les ajudes:

1. Amb caràcter general, no es percebrà cap ajuda durant els primers 30 dies de baixa, cobrant-se en els casos de baixa per malaltia i accident, a partir del 31è dia de baixa la quantitat de 6,00EUR diaris.

2. Excepcionalment, es percebrà des del primer dia la quantitat de 6,00EUR diaris en els següents casos:

a. Hospitalització derivada de malaltia o accident no laboral, mentre duri l'ingrés hospitalari, així com el posterior període de rehabilitació funcional.
b. Accidents de treball esdevinguts dins el recinte de la fàbrica, sempre que precisin assistència mèdica des del mateix moment de produir-se l'accident.
c. Lesions oculars. Els treballadors que per aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals vinguin obligats a la utilització d'ulleres de seguretat, percebran l'ajuda si en el moment de l'accident feien ús d'aquesta mesura de seguretat.
d. Altres lesions traumàtiques: seran objecte d'estudi de forma individualitzada per la comissió paritària.
e. Les incapacitats temporals per causa de l'embaràs amb risc, part i/o lactància natural.

3. En els casos d'accidents de treball que requereixin hospitalització no es percebrà l'ajuda social donat que ja són retribuïts al 100%.

4. Es crearà una comissió paritària integrada per representants de la Direcció i membres del Comitè per estudiar els casos en què procedeixi a abonar l'ajuda des del primer dia.

5. La referida comissió, serà responsable de la gestió del Fons d'Ajuda Social i tindrà plena capacitat per:

a. Interpretació de la normativa reguladora del fons i resolució dels dubtes que es formulin
b. Concedir ajudes superiors a les estipulades en casos molt concrets que seran objecte d'estudi individualitzat.
c. Augmentar o reduir l'import de l'aportació en funció del saldo existent.

6. Els acords adoptats per la referida comissió figuraran en una acta que serà informada en la següent reunió trimestral entre la Direcció i el Comitè de l'empresa.

7. El pagament de les ajudes serà efectuat pel departament de Recursos Humans el dia 10 de cada mes.

8. En el cas de treballadors que sol·licitin el seu reingrés al Fons d'Ajuda Social després d'haver estat donats de baixa, no tindran dret a percebre cap ajuda del fons fins que no hagin transcorregut 6 mesos des de l'acceptació del seu reingrés.

ANNEX 7. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Descripció de les funcions en els grups professionals

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 35-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 1. Criteris generals.

1.1.El present Acord sobre Classificació Professional s'ha establert fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del Grup Professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut de la prestació, incloent en cada grup diverses funcions i especialitats professionals. Així mateix, i donat que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es tindran en compte com una referència d'integració en els grups professionals.

1.2.La classificació es realitzarà en Divisions Funcionals i Grups Professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors i treballadores.

1.3.En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents Grups Professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del Grup Professional superior. Aquest criteri de classificació no comporta que s'exclogui en els llocs de treball de cada Grup Professional la realització de tasques complementàries que són bàsiques per a llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

1.4.Dins de cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podran haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenients o necessàries, depenent de les seves dimensions i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre.

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Acord, seran adscrits a una determinada Divisió Funcional i a un Grup Professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la firma d'aquest Acord, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels Grups Professionals, es classifiquen en tres Divisions Funcionals definides en els termes següents:

Tècnics.

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitges, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

Empleats.

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmica-comptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comporten atenció a les persones.

Operaris.

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé directament actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar, a la vegada, funcions de supervisió o coordinació.

1.5.Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest. Acord i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'ells a un determinat Grup Professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'haurà de tenir en compte, en el moment de qualificar els llocs de treball, les dimensions de l'empresa o de la unitat productiva on es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o alguns dels factors.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 36-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A. Coneixements.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la tasca, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

B. Iniciativa.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes pera l'execució de la funció.

C. Autonomia.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència jeràrquica en l'exercici de la tasca que es desenvolupa.

D. Responsabilitat.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia de l'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

E. Comandament.

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte:
• El grau de supervisió i ordenació de tasques.
• La capacitat d'interrelació.
• Naturalesa del col·lectiu.
• Nombre de persones sobre les qui s'exerceix el comandament.

F. Complexitat.

Factor, la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració de la resta de factors en la tasca o lloc assignat.

Article 2. Clàusula de Salvaguarda.

Aquelles empreses que tinguin conveni propi no quedaran afectades pel contingut del present Acord, llevat de pacte en contrari. Finalitzada la vigència del seu actual conveni, o abans si les parts firmants dels citats convenis així ho decideixen, podran negociar en matèria de classificació professional allò que convingui als seus interessos, prenent com a referència el present Acord.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. GRUP PROFESSIONAL 1.

Criteris Generals.

Els treballadors/es que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

Es corresponen, normalment, amb el personal enquadrat en el núm.1 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 37-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:
• Analistes de Sistemes (titulació superior).
• Arquitectes.
• Directors d'Àrees o Serveis.
• Enginyers.
• Llicenciats.

TASQUES.

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

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.
3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordenador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.
4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídic-laboral i fiscal, etc.
5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una empresa de dimensions mitges o empreses de petites dimensions, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.
8. Tasques d'anàlisis de sistemes informàtics, consistents en definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (Hardware) com a nivell lògic (Software).

GRUP PROFESSIONAL 2.

Criteris Generals.

Són treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "Titulats Superiors d'Entrada".
Normalment comprendrà les categories enquadrades en el núm.2 del barem de les Bases de Cotització a la Seguretat Social i eventualment, en el núm.1 a fi de cobrir als Titulats superiors d'entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:
• Titulats Superiors d'entrada.
• ATS.
• Arquitectes Tècnics (Aparelladors).
• Ajudants d'Enginyeria i Arquitectura.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 38-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

• Enginyers Tècnics (Perits).
• Titulats de Grau mig.
• Graduats Socials.

TASQUES.

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

1. Funcions que comporten la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'aquestes, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitja i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.
3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
4. Activitats de Graduat Social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

GRUP PROFESSIONAL 3.

Criteris Generals.

Són aquells treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm.3 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Tècnics:
• Analista Programador.
• Delineant Projectista.
• Dibuixant Projectista.
• Empleats:
• Caps d'Àrees o Serveis.
• Caps Administratius.

Operaris:
• Contramestre.
• Cap de Taller.
• Mestre Industrial.

TASQUES.

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 39-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, fusteria, electricitat, treball de paleta, etc.).
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordenador en el llenguatge apropiat, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
4. Activitats que comportin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un ovaris treballadors del grup professional inferior.
5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable de l'empresa.
7. Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plànols a partir de les dades facilitades per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que comporten la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compres d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció de I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu.
12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

GRUP PROFESSIONAL 4.

Criteris Generals.

Aquells treballadors/es que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent o Tècnic Especialista (Mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.4 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:

• Delineants de 1a.
• Tècnics en general.

Operaris:

• Encarregats.
• Professionals d'ofici especial.

TASQUES.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 40-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques d'anàlisis i determinacions de laboratoris realitzades sota supervisió, sense que calgui sempre indicar normes i especificacions, comportant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecaments de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.
6. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.
7. Tasques de gestió de compres i proveïment de béns convencionals de petita complexitat o de proveïment de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.
8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.
9. Tasques de codificació de programes d'ordenador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.
10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
12. Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordenadors, etc.).
13. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, proveint i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
14. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermitja o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
15. Realitzar inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l'acceptació, realitzant informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteris Generals.

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

Formació: Coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió o escolars sense titulació de Tècnic Auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.5 i 8, de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:
• Delineant de 2a.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 41-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

• Oficials administratius.
• Oficials de Laboratori.
• Oficials d'Organització.
• Viatjant.
• Operaris:
• Xofer de camió.
• Professionals d'Ofici de 1a.
• Professionals d'Ofici de 2a.

TASQUES.

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

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitació suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.
4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.
5. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tant poca complexitat que no requereixen d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.
6. Tasques de certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a fi i a efecte del moviment diari.
9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.
10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, podent utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.
11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calc o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.
12. Exercir comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.
13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i reclassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig a partir de normes fixades, reflectint en comunicacions o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.
14. Recollir dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aleacions, duració de cicles, percentatges de matèries primes, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., reflectides en comunicacions o a través de plantilles, totes les dades segons codi aplicable.
15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directament a partir de normes generalment precises.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris Generals.

Tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden precisar preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 42-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per tasques d'oficina. Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o Tècnic Auxiliar (Mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.
Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.6, 7, i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

Empleats:
• Magatzemer.
• Auxiliars en general.
• Conserge.
• Pesador - Basculer.
• Telefonista.

Operaris:
• Conductor de màquina.
• Xofer de Turisme.
• Especialista.
• Professional d'Ofici de 3a.

TASQUES.

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

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i condicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.
6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de recollida i preparació de mostres per anàlisis.
9. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificació de soldadures de connexió.
10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesuració directa ja establerts, de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als patrons esmentats.
11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
12. Realitzar treballs en màquines de producció a partir d'instruccions simples i/o croquis senzills.
13. Realitzar treballs de tall, escalfament, eliminació de rebava i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.
14. Tasques de recollida i transport de paletes, realitzades amb elements mecànics.
15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.
17. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.
18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc.(locomotrius, tractors, pales, empenyedors, grues pont, grues de pòrtic, bolquet, etc.).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 43-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

19. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions.

ANNEX 8. INSERCIÓ DE TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT

Les parts signants del present conveni volen deixar constància de l'obligació que té l'empresa que com a mínim un 2% de la seva plantilla siguin treballadors amb discapacitat igual o superior al 33%. Excepcionalment, quan pel caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar a la plantilla treballadors amb discapacitat es podran utilitzar les següents mesures alternatives:

- Celebració d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris pel normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa.
- Celebració d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- Realització de donacions i accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, pel desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació de treball de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui la formació professional d'aquests treballadors.
- Constitució d'un enclavament laboral, prèvia subscripció del contracte corresponent amb un centre especial de treball.

La Direcció de l'empresa informarà els Representants Legals dels Treballadors de les accions realitzades en aquesta matèria.

ANNEX 9. HORARIS LABORALS 2018-2019

Torn /Secció	Període	Horari
Central	Dilluns a Divendres	07.30 h – 12.30 h
		13.30 h – 16.30 h
Central Estiu	Divendres	07.30 h – 13.30 h
Matí	Dilluns a Divendres	05.45 h – 14.05 h*
Tarda	Dilluns a Divendres	14.05 h – 22.25 h*
Nit	Dilluns a Divendres	21.25 h – 05.45 h*
Matí Forns i T. Tèrmics	Dilluns a Divendres	06.10 h – 14.30 h*
Tarda Forns i T. Tèrmics	Dilluns a Divendres	13.30 h – 21.50 h*
Nit Forns i T. Tèrmics	Dilluns a Divendres	21.50 h – 06.10 h*
Matí Cap de Setmana A	Divendres i Dilluns	05.45 h – 14.05 h*
Tarda Cap de Setmana A	Divendres i Dilluns	14.05 h – 22.25 h*
Dia Cap de Setmana B	Dissabtes i Diumenges	06.00 h – 18.00 h**
Nit Cap de Setmana B	Dissabtes i Diumenges	18.00 h – 06.00 h**

* Inclou el descans preceptiu de 20 minuts per l'entrepà
** Inclou dos descansos de 20 minuts cadascun per l'entrepà.
Torn Central Estiu: Les hores deixades de treballar els divendres amb motiu de la jornada reduïda d'estiu seran recuperades a partir de les 16:30h a raó de 15 minuts diaris segons el que es fixi anualment en el calendari laboral.

ANNEX 10. NORMATIVA PERÍODE VACACIONAL

La Direcció i el Comitè, conscients que els clients del sector automoció a qui presta serveis l'empresa generalment treballen durant el mes d'agost i, per tant, necessiten subministrament de peces, acorden buscar fórmules per atendre de forma correcta les necessitats de producció generades per aquests clients.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 44-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La Direcció fixarà uns mínims de presència d'acord amb les seves necessitats de producció a fi que no es produeixin casos de desatenció. Aquests mínims de presència per torn suposaran un percentatge pròxim al 30% d'efectius per seccions i llocs de treball i es detallaran en un llistat de personal mínim per lloc que serà comunicat al Comitè amb una antelació almenys de 4 mesos a la data d'inici del període de vacances.

A aquest efecte i amb l'objectiu d'acomodar el calendari de vacances a les demandes dels clients durant el mes d'agost, es pactarà de manera individual el canvi d'aquestes vacances per atendre la producció durant la primera i última setmana amb la Direcció.

Aquesta normativa serà objecte d'avaluació en el moment d'establir el calendari de vacances de l'any següent per tal d'adequar-la a la plantilla de cada secció.

La Direcció analitzarà de forma conjunta amb el Comitè els resultats del període vacacional estival precedent a fi de, cas que no hagin estat satisfactoris, buscar altres alternatives.

ANNEX 11. POLÍTICA MEDIAMBIENTAL

Les línies d'actuació de l'empresa en qüestions mediambientals es caracteritzen per:

El compliment estricte de la normativa legal de cadascun dels llocs on desenvolupa la seva activitat, així com dels acords que voluntàriament vulgui subscriure.

I aplicant criteris de desenvolupament sostenible i millora contínua:

a) Gestió de l'energia, aigua i matèries primeres buscant sempre la seva optimització i, per tant, estalvi.
b) Selecció de nous equipaments o processos productius, tenint en compte el seu impacte ambiental.
c) Minimització i reutilització de residus i en últim cas reciclatge i/o gestió per empreses autoritzades.
d) Formar i sensibilitzar el personal en qüestions mediambientals.
e) Implantar un sistema de gestió mediambiental que permeti acomplir els requeriments de la norma ISO-14001.

Aquesta política estarà a disposició de qualsevol persona interessada: clients, proveïdors, Administració, Organismes i Entitats Locals…

Objectius mediambientals:

Durant la vigència del present conveni els objectius perseguits per la Direcció són els següents:

1. Reduir la generació de residus i millorar la seva gestió i tractament per part de les diferents seccions.
2. Reduir el consum d'aigua per persona.
3. Reduir l'emissió de components orgànics volàtils (COV).
4. Reduir el consum de paper.
5. Implantació de la norma OSHAS 18001.

La Direcció de l'empresa facilitarà la informació necessària als representants dels treballadors, que col·laboraran per aconseguir els objectius perseguits.

ANNEX 12. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Estabilitat:

Les polítiques d'ocupació de l'empresa han estat sempre orientades a comptar el major nombre de treballadors indefinits possibles per desenvolupar l'activitat productiva, un cop s'ha comprovat la idoneïtat i adaptació d'aquests als llocs de treball ocupats.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 45-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La Direcció, a fi de mantenir i millorar l'estabilitat en l'ocupació, assumeix el compromís de continuar aplicant aquesta política de mantenir la temporalitat en uns nivells mínims raonables en funció de les necessitats organitzatives i productives de cada moment.

Continuïtat de l'empresa:

Aquesta política de donar major estabilitat a l'ocupació que existeix a l'empresa no ha de representar ni suposar cap perill per la continuïtat de la mateixa empresa, especialment en aquells casos en què es produeixi una reducció de la demanda com a conseqüència de les oscil·lacions cícliques dels mercats en els quals s'integra l'empresa.

Per harmonitzar la política d'estabilitat en l'ocupació amb la mateixa continuïtat de l'empresa, que no deixa de ser una altra forma d'estabilitat laboral, resulta imprescindible l'establiment d'unes regles d'actuació per fixar de forma clara unes pautes (dades objectives) que permetin posar de relleu de forma automàtica i definir fàcilment l'existència de disfuncions o desajustaments entre la cartera de comandes (comanda de mercat) i els efectius laborals existents en cada moment. Indicadors:

a) Marc de referència productiu: anualment es considerarà com a marc de referència productiu la quantitat de producció que la Direcció de l'empresa hagi previst per aquell any.
La previsió de producció s'efectuarà tenint en compte la plantilla de treballadors existent, el parc de maquinària i les comandes de mercat.
La producció es mesurarà en tones, en unitats i en facturació induïda.

b) Condicions: quan en l'acumulat dels darrers tres mesos, les comandes rebudes (ordres de fabricació) siguin un 10% inferiors a la previsió per aquest mateix període en dues de les tres formes de mesurar la producció saltarà la primera alarma.
Això significarà la presa d'accions per tal d'anar ajustant la producció als efectius (hores-persona disponible)

c) Actuacions: en funció dels volums de reducció de la comanda i del temps de durada d'aquesta reducció, s'aniran prenent decisions, en el següent ordre:

1. Reducció de les hores extraordinàries, si se'n fessin, excepte les estructurals o per força major.
2. Mobilitat en els llocs de treball.
3. Extinció de contractes de treballadors posats a disposició per ETT.
4. No renovació de contractes temporals, en cas que n'hi hagués.

d) Consideracions: en tot moment s'haurà d'atendre d'una manera especial les característiques de la comanda existent, motiu pel qual en les actuacions a emprendre es tindrà sempre en compte el treball de les diferents seccions o departaments i els diferents col·lectius afectats.

Un cop s'hagin posat en marxa les actuacions assenyalades als punts 1,2,3 i 4 del punt anterior, si persisteix la situació anòmala de no poder ajustar els efectius laborals amb la comanda, s'iniciaran els tràmits encaminats a emprendre les mesures de regulació de l'ocupació.

Arribat el cas, les parts signants accepten –en base als criteris aquí acordats- agilitzar al màxim els tràmits i períodes legalment establerts.

Comissió de seguiment

El Comitè i la Direcció de l'empresa, tractaran aquests punts com a mínim dos cops a l'any a les reunions trimestrals, a fi de revisar i actualitzar el marc de referència productiu.

Qualsevol de les dues representacions, podrà convocar una reunió de la comissió si es produïssin circumstàncies d'especial transcendència o gravetat, que fessin necessari un ajustament de la plantilla.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 46-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 13
NORMATIVA DE RÈGIM INTERN

1. No es permetrà la presència en el lloc de treball fins 10 minuts com a màxim abans de l'inici de la jornada. Si s'arribés abans a la planta només podran utilitzar-se els serveis de vestidors, menjador, cantina o zona de fumadors.

2. Els marcatges en el rellotge de control horari hauran d'efectuar-se un cop s'estigui vestit amb la roba de feina, tant a l'inici com a la finalització de la jornada laboral.
Al toc de sirena, indicatiu de l'inici o el final de jornada o pauses per menjars, el personal ha d'estar al seu lloc de treball.

Els marcatges es realitzaran pels propis interessats. L'incompliment d'aquesta norma serà considerada com a falta greu de disciplina i seran sancionats tant el treballador interessat com el company que hagi simulat la seva presència.

3. Per treballar a la planta és obligatori l'ús de la roba de treball que reglamentàriament s'indicarà per a cada lloc de treball. La roba ha d'estar tan neta com sigui possible i el seu ús ha de fer-se amb la decència que exigeix la bona imatge de l'empresa.

Al magatzem hi haurà stocks pels treballadors de nou ingrés i una sèrie d'equips en perfecte estat de conservació i neteja, per poder solucionar els imprevistos puntuals que es produeixin.

4. És obligatori l'ús d'equips o proteccions de seguretat segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En cas d'accident s'actuarà d'acord amb les normes exposades en les farmacioles i, en funció de la gravetat, s'acudirà al centre hospitalari més proper.

5. Només està permès menjar (esmorzar, dinar, berenar i sopar) al menjador o a la cantina dins els horaris autoritzats als diferents torns. Fora d'aquests horaris no es podran utilitzar els serveis del menjador o de la cantina.

6. Cal utilitzar els serveis (lavabos, vestidors…) que en funció de la seva ubicació a la planta es tinguin assignats.

7. Amb la finalitat d'encaminar la tasca informativa de la Direcció i del Comitè d'empresa, així com de les diferents seccions sindicals, l'ús dels taulers d'anuncis ha de fer-se segons la seva regulació específica publicada als taulers d'informació permanent.

8. Els ordinadors de l'empresa són d'ús exclusiu per les funcions assignades a cada persona o lloc de treball.

9. Llevat d'autorització expressa per part del comandament corresponent, no està permesa la utilització de ràdios dins el recinte de fàbrica. Els mp4 i similars, per motius de seguretat, no es podran utilitzar sota cap concepte. Aquesta norma serà d'aplicació tant en dies laborables com en festius i nits.

10. No està permès trucar ni rebre trucades particulars dins l'horari laboral excepte en casos greus, especials o autoritzats. Totes les trucades telefòniques a l'exterior seran enregistrades en uns llistats que seran controlats mensualment pels caps de departament o secció.

11. Les cafeteres no són llocs de trobada, reunions o tertúlies. Cal utilitzar-les de la millor manera possible i mai d'una forma abusiva que afecti negativament al bon funcionament de l'empresa.

12. De conformitat amb allò que disposa la Llei 28/2005 de 26 de desembre, de mesures sanitàries enfront el tabaquisme i reguladora de la venda, el subministrament, el consum i la publicitat de productes de tabac, està totalment prohibit fumar dins del recinte de la planta a

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 47-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

excepció dels llocs habilitats a l'efecte. El treballador que incompleixi aquesta norma, serà sancionat amb la falta que reglamentàriament estigui establerta.

Barcelona, 10 de gener de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-3-2020 | CVE 2020006931 | Pàg. 48-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona