

RESOLUCIÓ, de 3 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000245011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida, subscrit per les parts negociadores el 24 de novembre de 2025, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000245011993), al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

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

La directora dels Serveis Territorials a Lleida

## CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES DE LES COMARQUES DE LLEIDA

### ÍNDEX

<u>Capítol: Preliminar</u> .....	6
Article preliminar – Determinació de les parts.....	6
<u>Capítol 1</u> .....	6
Article 1 – Àmbit funcional .....	6
Article 2 – Àmbit territorial.....	6
Article 3 – Àmbit personal .....	6
Article 4 – Entrada en vigor, vigència i procediment de denúncia.....	6
Article 5 – Compensació .....	7
Article 6 – Absorció .....	7
Article 7 – Garanties personals .....	8
<u>Capítol 2: Del període de prova, cessaments i quitances</u> .....	8
Article 8 – Període prova. ....	8
Article 9 – Interrupció període prova.....	8
Article 10 – Cessament voluntari i preavis.....	9
<u>Capítol 3: De l'organització del treball</u> .....	9
Article 11 – Organització del treball. ....	9
Article 12 – Rendiments personals. ....	9
Article 13 – Revisió sistemes d'anàlisi i control de rendiments. ....	10
Article 14 – Mobilitat funcional. ....	10
Article 15 – Revisió incentius i mobilitat funcional.....	11
Article 16 – Grups professionals. ....	11
Article 17 – Proves d'ingrés. ....	11
<u>Capítol 4: Rendiments</u> .....	11
Article 18 – Subrogacions empreses de manteniment.....	11
Article 19 - Rendiment normal. ....	12
Article 20 – No assoliment rendiment normal. ....	12
Article 21 – Productivitat. ....	12
<u>Capítol 5: Modalitats de la contractació</u> .....	13
Article 22 – Contractes temporals i fix discontinu. ....	13

Contracte de durada determinada.....	13
Circumstàncies.....	13
Situacions ocasionals.....	14
Substitució d'una persona treballadora .....	14
Contracte fix discontinu .....	15
Article 23 – Distribució de la jornada de contractes a temps parcial.....	16
<b>Capítol 6: Igualtat.....</b>	<b>16</b>
Article 24 – No discriminació.....	16
<b>Capítol 7: Jornada .....</b>	<b>16</b>
Article 25 – Jornada laboral. ....	16
Article 26 - Càlcul de temps de treball efectiu. ....	17
Article 27 – Distribució irregular de la jornada. ....	17
Article 28 – Jornada de treball a la intempèrie.....	18
Article 29 – Permisos i llicències.....	19
Article 30- Causes suspensió contracte de treball. ....	26
Article 31 – Vacances .....	30
<b>Capítol 8: Retribucions.....</b>	<b>31</b>
Article 32. Conceptes retributius i increments salarials.....	31
Article 33 – Salari base. ....	33
Article 34 – Plus substitució. ....	33
Article 35 – Plus de treballs nocturns.....	33
Article 36 – Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos.....	33
Article 37 – Hores extraordinàries.....	34
Article 38 – Gratificacions extraordinàries.....	35
Article 39 – Plus no consolidable. ....	36
Article 40 – Plus excategoria. ....	36
Article 41 – Plus quilometratge. ....	36
Article 42 – Dietes.....	37
Article 43 – Plus de distància.....	37
Article 44 – Faltes injustificades d'assistència al treball.....	38
Article 45 – Càrregues fiscals i de seguretat social.....	38
Article 46 – Igualtat de remuneració per raó de sexe.....	38
Article 47 – Pagament del salari. ....	38
<b>Capítol 9: Mesures socials.....</b>	<b>39</b>
Article 48 – Indemnitzacions. ....	39

<u>Capítol 10: Drets i obligacions de les empreses</u> .....	39
Article 49 – Facultats de direcció .....	39
Article 50 – Obligacions de les empreses .....	40
Article 51 – Comunicació comissió paritària .....	41
<u>Capítol 11: Dels òrgans de representació del personal</u> .....	42
Article 51 – Delegats de personal .....	42
Article 52 – Comitè d'empresa .....	43
Article 53 – Garanties sindicals i dels representants dels treballadors/es.....	44
Article 54 – Dret de reunió .....	45
<u>Capítol 12: Dels sindicats</u> .....	46
Article 55 – Drets sindicals.....	46
Article 56 – Descompte quota afiliació sindical .....	47
Article 57 – Reunions sindicats i patronal .....	47
<u>Capítol 13: Promoció ocupació estable</u> .....	48
Article 58 – Jubilació obligatòria i substitució persona treballadora .....	48
<u>Capítol 14: Comissió paritària</u> .....	48
Article 59 – Funcions .....	48
<u>Clàusula addicional primera: Procediment d'inaplicació de les condicions de treball</u> .....	49
<u>Clàusula addicional segona: Superació dificultats econòmiques</u> .....	51
<u>Clàusula addicional tercera: Protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar</u> .....	51
Mesures planificades LGTBI .....	52
<u>Clàusula addicional quarta: Termini pagament endarreriments salarials</u> .....	64
<u>Disposició transitòria primera: Suspensió temporal de la clàusula de compensació i absorció</u> .....	65
<u>Disposició transitòria segona: Clàusula de revisió salarial</u> .....	66
<u>Disposició final</u> .....	67
<u>Classificació Professional</u> .....	67
Grup professional 1 .....	67
Grup professional 2.....	69
Grup professional 3.....	70
Grup professional 4.....	73
Grup professional 5.....	75
Grup professional 6.....	78
Grup professional 7.....	80

Grup professional 8.....82

## Capítol: Preliminar

### Article preliminar – Determinació de les parts

El Conveni Col·lectiu de Treball del Sector d'Indústries Siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida ha estat negociat i subscrit per l'Organització Empresarial FEMEL i els Sindicats UGT-FICA i FI-CCOO.

## Capítol 1

### Article 1 – Àmbit funcional

El present Conveni obliga a totes les empreses del sector siderometal·lúrgic de la província de Lleida.

### Article 2 – Àmbit territorial

El present conveni afecta a tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional del mateix, es trobin situats a la província de Lleida, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyi estigui fora de l'esmentada demarcació provincial.

### Article 3 – Àmbit personal

Queden compresos dins de l'àmbit funcional del conveni totes les persones treballadores que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les Empreses compreses en el mateix.

### Article 4 – Entrada en vigor, vigència i procediment de denúncia.

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 gener de 2025 i finalitzarà el 31 de desembre de 2027.

El mateix quedarà prorrogat automàticament per períodes de durada anual, si amb tres mesos d'antelació a la data del seu acabament o a

l'acabament de qualsevol de les seves pròrrogues, cap de les parts denuncia el mateix en forma i manera procedent.

## Article 5 – Compensació

Les condicions econòmiques i socials pactades al present Conveni formaran un tot o unitat indivisible, havent de ser considerades globalment, en el seu còmput anual, a efectes de la seva aplicació pràctica. De manera que l'anul·lació de qualsevol de les clàusules del Conveni sigui total o parcial, fins i tot la simple modificació de les mateixes, determinarà automàticament la nul·litat total del Conveni, llevat d'acord entre les parts.

Tots els conceptes econòmics establerts al present Conveni absorbiran i compensaran tots els existents en el moment del començament de la seva vigència, qualsevol que sigui la seva denominació, naturalesa i origen dels mateixos, així també les primes, incentius i altres conceptes retributius afins.

Sens perjudici del que disposa la Disposició Transitòria Primera.

## Article 6 – Absorció

Les futures disposicions, siguin Convenis de diferent àmbit o disposicions generals o particulars, que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius (salarials o extrasalarials) existents o que suposin creació d'altres nous o que introdueixin d'altres qualsevol millores, tindran únicament eficàcia pràctica quan, considerats aquells i/o aquestes en la seva totalitat superin el nivell total del present Conveni, havent d'entendre's en cas contrari absorbits per les millores aquí pactades.

Sens perjudici del disposat en el paràgraf anterior del present Conveni, durant la seva vigència, no podrà estat afectat pel disposat en Convenis d'àmbit diferent, ja que en ell no es conculquen acords aollits a l'article 83 núm. 2 de l'Estatut dels Treballadors/es que tinguin naturalesa de Convenis Col·lectius.

Sens perjudici del que disposa la Disposició Transitòria Primera.

### Article 7 – Garanties personals

Es respectaran les condicions personals que, globalment considerades, superin el pactat al present Conveni.

Capítol 2: Del període de prova, cessaments i quitances

### Article 8 – Període prova.

L'ingrés de les persones treballadores es considerarà fet a títol de prova, el període de la qual serà, per a cada grup professional, el següent:

Grups professionals 1 i 2: fins a 6 mesos.

Grups professionals 3,4,5,6,7: fins a 3 mesos.

Als contractes en pràctiques, el període de prova no podrà ser superior a 1 mes, quan es celebrin amb persones treballadores que estiguin en possessió del certificat de professionalitat de nivell 1 ó 2, ni a 2 mesos si tenen certificat de nivell 3, 4 ó 5.

Si el contracte de treball hagués estat precedit per un contracte en pràctiques o per a la formació, el temps de formació o pràctiques computarà com a període de prova. Si a la finalització del contracte de pràctiques les persones treballadores continuessin a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova.

### Article 9 – Interrupció període prova.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre totes dues parts.

## Article 10 – Cessament voluntari i preavís.

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament al servei de l'empresa estaran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa amb la següent antelació:

- A. Grups professionals 5, 6, 7 i 8 quinze dies.
- B. Grups professionals 3 i 4 dos mesos.
- C. Grups professionals 1 i 2, tres mesos.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'esmentada antelació donarà dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació de la persona treballadora una quantitat equivalent a l'import del salari i altres conceptes retributius que es meritin pel retard en l'avís.

## Capítol 3: De l'organització del treball

### Article 11 – Organització del treball.

L'organització del treball i la determinació dels sistemes i mètodes que han de regular el mateix a les empreses, tallers o seccions, és facultat de la Direcció de l'empresa i haurà de fer-ho de manera que es tendeixi al màxim de rendiment, sempre que no perjudiqui la salut física i psíquica de les persones treballadores i es tinguin en compte els drets dels representants de les persones treballadores establerts en l'article 54.

### Article 12 – Rendiments personals.

Les empreses que projectin implantar un sistema d'anàlisi i control de rendiments personals ho sotmetran a un període de prova no inferior a dues setmanes ni superior a deu. Finalitzat l'esmentat període probatori, els representants de les persones treballadores manifestaran el seu acord o desacord al sistema que es tracti d'implantar en el termini de quinze dies a partir d'aquell en que finalitzi el període de proves (considerant-se que estan d'acord si transcorre l'esmentat termini sense haver manifestat res en contra), l'esmentat sistema i tot el personal haurà d'acceptar-ho preceptivament.

En cas de desacord, empreses i representants dels treballadors/es, tractaran de solucionar les diferències posades de manifest, dins del termini de deu dies a partir d'aquell en el qual s'hagués notificat, per escrit, el desacord. Si s'arribés a una avenença, quedarà implantat el sistema.

Si durant el termini fixat en el paràgraf anterior, no s'arribés a cap tipus d'acord, se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària i si persisteix sense solució, s'acudirà a l'autoritat laboral, de qui se sol·licitarà designi persona tècnica en la matèria a fi que dictamini sobre les diferències plantejades amb possibilitat de que intervinguin també un tècnic designat per l'empresa i altre pels representants dels treballadors/es.

La resolució que dicti l'Autoritat Laboral, serà d'obligat compliment. Fins que no quedi implantat de forma definitiva el sistema d'anàlisi i control, es percebran les retribucions fixades al present Conveni.

### Article 13 – Revisió sistemes d'anàlisi i control de rendiments.

La revisió dels sistemes d'anàlisi i control de rendiments s'efectuarà sempre per algun dels fets següents:

- A. Per reforma dels mètodes o procediments industrials.
- B. Per reforma dels mètodes o procediments administratius.
- C. Quan s'hagués incorregut de manera manifesta en error de càlcul o mesurament.
- D. Si en la feina hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors/es o alguna altra modificació en les condicions d'aquell.

### Article 14 – Mobilitat funcional.

Per necessitats de l'empresa, la direcció podrà destinar qualsevol de les persones treballadores, pel temps necessari, a la realització de tasques corresponents a inferior, superior o diferent grup professional. Les persones treballadores tindran dret a consolidar-se al grup superior en el supòsit de que desenvolupin totes les funcions inherents al mateix durant vuit mesos en un any o tretze mesos en dos anys.

Quan s'exerceixin funcions corresponents a un grup superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, la persona treballadora tindrà dret a la diferència retributiva entre l'assignada al seu grup i la d'aquella la funció del qual efectivament realitzi mentre duri la mateixa.

Si les funcions són de grup inferior, se li mantindrà la retribució.

#### Article 15 – Revisió incentius i mobilitat funcional.

La revisió de tarifes d'incentius podrà efectuar-se quan es donin algun dels fets previstos en l'article tretze d'aquest Conveni o quan ho aconsellin les circumstàncies econòmiques de l'empresa.

#### Article 16 – Grups professionals.

El personal que presti els seus serveis en qualsevol de les activitats enquadrades al present Conveni, es classificaran als grups professionals que figuren a la taula salarial annexa.

La previsió dels grups professionals que puguin resultar com conseqüència de l'aplicació del Conveni, no suposarà per a les Empreses l'obligació de tenir-los tots mentre els serveis i necessitats no ho requereixin.

#### Article 17 – Proves d'ingrés.

Les empreses podran realitzar les proves d'ingrés que considerin oportunes i classificaran el personal d'acord amb les funcions per a les que han estat contractats i no per les que poguessin estar capacitats per realitzar.

### Capítol 4: Rendiments

#### Article 18 – Subrogacions empreses de manteniment

A la finalització dels contractes de manteniment de les empreses instal·ladores que siguin substituïdes per altres, tot el personal de la Empresa substituïda, passarà a dependre de la nova empresa contractada

que es subrogarà en el lloc de l'anterior en quan als drets i obligacions del personal.

#### Article 19 - Rendiment normal.

Per determinar l'activitat o rendiment normal en els treballs no racionalitzats, l'empresa podrà optar per qualsevol dels següents sistemes:

- A. Aplicació de cronometratge directe, mesura de temps, barems o qualsevol altre.
- B. El quocient que resulta de dividir el total dels rendiments de totes les persones treballadores d'una mateixa categoria i especialitat pel nombre d'ells, obtingut durant un període de temps no inferior a set dies.  
L'exigibilitat dels esmentats rendiments serà potestativa de la Direcció de l'Empresa, sense que la seva no exigència impliqui renúncia a això.
- C. Treballar les 1763 hores efectives pels anys 2025, 2026 i 2027.

#### Article 20 – No assoliment rendiment normal.

Quan una persona treballadora no assoleixi, per causes imputables al mateix, en un període de quatre dies continuats i deu alterns, en un trimestre, els rendiments normals, podrà ser sancionat per l'Empresa per disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, que es mesurarà per comparació amb el que realitzava amb anterioritat immediata a la data de la disminució o amb l'activitat que realitzi un altre productor de la mateixa categoria, treballs i mitjans.

#### Article 21 – Productivitat.

Les parts signants del present Conveni reconeixen la necessitat d'aconseguir una contínua millora de la productivitat, en constituir això el fonament bàsic de la competitivitat i, en conseqüència, el seu permanent increment és una condició essencial per a la supervivència i millora de les

empreses afectades per aquest Conveni. Per coadjuvar a la consecució de la indicada condició, les persones treballadores afectades pel Conveni adquireixen el compromís d'augmentar en la mesura possible el rendiment normal en un u per cent i les empreses el de dins de les seves possibilitats financeres, millorar i modernitzar els mitjans tecnològics de que disposin.

## Capítol 5: Modalitats de la contractació

### Article 22 – Contractes temporals i fix discontinu.

A l'empara de l'establert en la normativa vigent i sense que això tingui caràcter limitador, podran celebrar-se, encara que es refereixin a l'activitat normal de l'empresa, els següents contractes de treball, en els termes establerts en RDL.32/2021 en particular:

#### Contracte de durada determinada

El contracte de treball de duració determinada solament es podrà formalitzar per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat caldrà que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

#### Circumstàncies

El contracte de durada determinada per circumstàncies de producció s'entendrà pel increment ocasional e imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generant un desajust temporal entre el treball disponible i el que es requereix.

Entre les oscil·lacions al que es refereix el paràgraf anterior s'entendrà incloses aquelles que derivin de les vacances anuals.

Quan el contracte de duració determinada obeeixi aquestes circumstàncies de la producció, la seva durada no podrà ser superior a sis mesos.

### Situacions ocasionals

Les empreses podran formalitzar el contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció per situacions ocasionals, previsibles i de durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses solament podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un dels dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades al contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

No podrà identificar-se com causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sens perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

### Substitució d'una persona treballadora

Es podran subscriure contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

En tal supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans de que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint amb el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir el desenvolupament adequat al lloc, i com màxim, durant quinze dies.

Tan mateix, el contracte de substitució podrà concretar-se per completar la jornada reduïda d'una altra persona treballadora, quan dita reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també subscrit per la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fixe , sense que la duració pugui ser en aquest cas superior a tres mesos.

### Contracte fix discontinu

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concretarà per la realització de treballs de naturalesa de caràcter estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Podrà concretar-se per al desenvolupament dels treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contracta mercantils o administratives que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.

Tan mateix, es podrà subscriure un contracte fix-discontinuu entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per a ser cedida, en els termes previstos en l'article 10.3 de la Llei 14/1994 d'1 de juny, per la qual regulen les empreses de treball temporal.

El contracte de treball fix-discontinuu, conforme el que s'estableix l'article 8.2, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre d'altres, la durada del període d'activitat, la jornada i la distribució horària, si bé aquests últims podran figurar amb caràcter estimat, sens perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

Es podran subscriure aquests contractes a temps parcial.

Sens perjudici de l'anterior es podrà dur a terme tot tipus de contractes indefinits o temporals segons la normativa vigent en cada moment.

En tot el que no contempli aquest article s'aplicarà la regulació establerta en l'Estatut dels Treballadors.

### Article 23 – Distribució de la jornada de contractes a temps parcial.

En relació als contractes a temps parcial, d'acord amb la nova regulació de l'art. 12 de l'Estatut dels Treballadors/es respecte de la distribució de la jornada, el contracte de treball expressarà si és: de matí, de tarda, nocturna, o fraccionada entre elles.

## Capítol 6: Igualtat

### Article 24 – No discriminació

Es pacta expressament la més completa i absoluta igualtat entre l'home i la dona, sense cap discriminació per raó de sexe o orientació sexual, de tal forma que, a igual feina i rendiment correspondrà igual salari.

## Capítol 7: Jornada

### Article 25 – Jornada laboral.

Les condicions econòmiques i socials previstes en el present Conveni s'entenen establertes per a una jornada laboral de 1763 pels anys 2025, 2026 i 2027, tant en règim de jornada contínua o intensiva com en règim de jornada partida. No obstant, aquelles empreses en que tingui establerta o que en un futur s'estableixi la modalitat de jornada contínua o intensiva, els empleats de les mateixes gaudeixen d'una interrupció o descans de 15 minuts diaris que no tindran la consideració de temps efectivament treballat.

En tot cas, per mutu acord entre les empreses i els representants de les persones treballadores, es podrà prorrogar la jornada ordinària de treball, i en conseqüència no tindran la consideració d'hores extraordinàries, fins a

63 hores anuals en els anys 2025, 2026 i 2027 és a dir fins a les 1826 hores anuals.

La realització d'aquestes serà de caràcter voluntari, compensant-se amb el valor de l'hora extra llevat pacte en contrari.

#### Article 26 - Còmput de temps de treball efectiu.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, la persona treballadora es trobi al seu lloc de treball i dedicat a ell. D'igual manera, en els descansos, suspensions o interrupcions entre jornada s'observarà la mateixa regla.

#### Article 27 – Distribució irregular de la jornada.

En defecte de pacte en aquesta matèria amb la representació sindical de les persones treballadores, la Direcció de l'Empresa, per raons tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció, previ avís amb una anticipació mínima de 48 hores a la dita representació sindical, o a la Comissió Paritària a les empreses mancades de l'esmentada representació, podrà flexibilitzar o distribuir irregularment la jornada ordinària de treball, incrementant o reduint la inicialment establerta en més o menys dues hores diàries. Sense perjudici de l'efectivitat de la decisió, les discrepàncies en aquesta matèria es plantejaran davant la Comissió Paritària del present conveni, que dictarà resolució vinculant per les parts.

L'establiment de la jornada irregular es subjectarà a les següents limitacions:

- Es respectarà el descans legal de dotze hores entre jornades.
- Es respectarà el preavís mínim de 5 dies naturals a les persones treballadores afectades.
- Es respectarà, així mateix, el descans setmanal establert.
- El període de vacances i els festius, tampoc podran veure's afectats per la flexibilitat de la jornada.

- No podran imposar-se als menors de 18 anys, jornades de treball de més de vuit hores.
- El saldo d'hores en positiu o negatiu a 31 de desembre de cada any no serà superior a 160 hores.
- El termini de regularització del saldo de hores a 31 de desembre de cada any, s'estendrà fins el 30 de juny de l'any següent.

La direcció de l'Empresa i la representació sindical de les persones treballadores es reuniran amb periodicitat trimestral, a efectes de comptabilitzar la jornada ordinària desenvolupada com a conseqüència de l'aplicació del present article.

#### Article 28 – Jornada de treball a la intempèrie.

En aquelles empreses en les quals, normalment, la jornada de treball es desenvolupi a la intempèrie, com ara l'estesa de línies elèctriques, les de muntatge d'estructures metàl·liques etc. La jornada s'iniciarà i acabarà de conformitat al disposat en el paràgraf 1r de la norma núm. 5 de l'Ordre Ministerial de 18.5.73.

Tals empreses proporcionaran i costejaran a tot el seu personal la locomoció per traslladar-se als treballs que siguin fora dels límits territorials de la localitat en la qual van ser contractats.

Les hores invertides en espera de començar o reprendre el treball, quan la inclemència del temps ho impedeixi, seran abonades per les empreses en qüestió, a raó del cinquanta per cent de la retribució corresponent a l'hora senzilla. Si existeix la possibilitat de desenvolupar la jornada en un altre lloc de treball, haurà de fer-se així.

En aquesta classe d'empreses, durant els mesos de Gener, Febrer, Novembre i Desembre, la jornada laboral vindrà determinada per l'horari solar i així haurà de tenir-se en compte en distribuir les hores de treball efectiu per any.

## Article 29 – Permisos i llicències

- 1) Les empreses que tinguin al seu servei persones treballadores que realitzin estudis per a l'obtenció d'un títol professional atorgaran als mateixos (sense descompte de la seva retribució), els permisos necessaris perquè puguin concórrer als exàmens en les oportunes convocatòries del corresponent centre docent, prèvia justificació pels interessats de tenir formalitzada la matrícula als estudis de que es tracti, de l'oportuna convocatòria i, després d'haver-se presentat a examen.

Perdran tal dret i es considerarà com a absència injustificada al treball les persones treballadores que no justifiquin les tres circumstàncies enumerades al final del paràgraf anterior.

Així mateix, perdran tal dret les persones treballadores que siguin suspeses en la meitat de les assignatures en les quals es trobessin matriculats, considerant-se com suspensos a aquests efectes en aquells en les que no s'ha presentat a examen. També produirà la privació d'aquests beneficis la no aprovació d'una mateixa assignatura en tres convocatòries consecutives.

Els permisos que per tal concepte utilitzin les persones treballadores no podran estar descomptats de les vacances anuals que els correspongui.

- 2) La persona treballadora, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:
  - a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet, retribuït a raó del salari base, antiguitat i plus carència d'incentius.
  - b. Cinc dies laborables per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la

persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la seva cura efectiva.

- c. Dos dies laborables, en cas de naixement de fill/a, per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a una altre localitat que es trobi a 100 o més km. del seu domicili i del centre de treball s'ampliarà el permís en dos dies naturals més, retribuïts a raó del salari base, antiguitat i plus carència d'incentius.
- d. Un dia laborable per trasllat del domicili habitual, retribuït a raó del salari base, antiguitat i plus carència d'incentius.
- e. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.  
Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 30 d'aquest conveni.  
Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.
- f. Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.
- g. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en

tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

- 3) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o el pot acumular en jornades completes.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, es pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

- 4) Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o quan, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 6.

5) Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

El progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat per part del fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no és una causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment.

No obstant això, un cop complerts els 18 anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què l'afectació de càncer o una malaltia greu s'hagi diagnosticat abans que assoleixi la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits que estableixen els paràgrafs anteriors, tret de l'edat.

Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'arribar als 23 anys acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada s'ha de reconèixer a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits que s'exigeixen.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits que preveuen els paràgrafs tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, té dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per accedir al dret a aquesta reducció.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més de les persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, motivades degudament per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret s'ha de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

- 6) La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada, que preveuen els apartats 3, 4, 5 corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte en cas de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, i ha de precisar la data en què inicia i finalitza el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels

períodes de gaudi que preveuen els apartats 3, 4 i 5 seran resoltes a la Comissió Paritària d'aquest Conveni Col·lectiu, i en el cas de no haver acord, les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

- 7) Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. També tenen dret a efectuar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest és el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes, i són aplicables les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

- 8) La persona treballadora té dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tenen dret a que els siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, les persones treballadores han d'aportar, si s'escau, l'acreditació del motiu d'absència.

- 9) Les persones treballadores disposaran d'un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares, retribuït a raó del salari base, antiguitat i plus carència d'incentius.
- 10) Per el temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica de metges/metgesses de la Seguretat Social quan coincideixi l'horari de consulta amb el de la jornada laboral havent de presentar prèviament i/o posteriorment la persona treballadora a l'empresa el volant justificatiu de la referida visita mèdica on consti el dia i el temps emprat en la visita. El permís retribuït estarà limitat a 16 hores anuals per anys naturals. Es respectaran les condicions més beneficioses individuals reconegudes a les Empreses.
- 11) Permís parental. La persona treballadora, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat en els arts. 48 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors/es, haurà de comunicar a la Direcció de l'Empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent i amb una antelació mínima de set dies naturals a l'inici del seu gaudiment, llevat que vulgui iniciar-lo al dia següent de finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment, en aquest cas el termini de preavís serà de dos dies naturals.

Els permisos i llicències previstos en el present article, hauran de ser utilitzats precisament per la finalitat per la que son reconeguts, de tal manera que de no realitzar-se quan esdevinguin les circumstàncies previstes en cada un dels diferents apartats, es perdrà el dret als mateixos i en cap cas seran susceptibles de substitució per retribució econòmica.

Per tots els supòsits contemplats en aquest article, s'haurà de justificar documentalment tant la realitat i el motiu de l'absència com, en el seu cas, el temps emprat per ella.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 10/98 de 15 de juliol, d'Unions Estables de Parella, se'ls hi reconeix els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

Tots els permisos i llicències establerts en el present article s'adaptaran a la legislació vigent en cada moment en tant en quant millori l'establert en aquest.

### Article 30 – Causes suspensió contracte de treball.

El contracte de treball podrà suspendre's per les següents raons:

- a) Acord mutu de les parts.
  
- b) Causes consignades vàlidament en el contracte.
  
- c) Incapacitat temporal dels treballadors.
  
- d) Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
  
- e) Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.
  
- f) Exercici de càrrec públic representatiu.

- g) Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
  
- h) Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries.
  
- i) Força major temporal.
  
- j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
  
- k) Excedència forçosa.
  
- l) Exercici del dret de vaga.
  
- m) Tancament legal de l'empresa.
  
- n) Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.
  
- o) Gaudi del permís parental.
  
- p) Excedència.

- a. L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- b. La persona treballadora que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior.
- c. Les persones treballadores tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Les persones treballadores també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dona fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què la persona treballadora està en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, si la persona treballadora forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial.

- d. Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa les persones treballadores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
- e. La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria que la seva o similar que hi hagi o es produeixin a l'empresa.
- f. Preavis per l'excedència voluntària:
  - i. Grups professionals 1 i 2, tres mesos.
  - ii. Grups professionals 3 i 4, dos mesos.
  - iii. Grups professionals 5, 6, 7 i 8, un mes.

L'incompliment de preavisar amb l'esmentada anticipació, donarà dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació de les persones treballadores una quantitat equivalent a l'import del salari i altres conceptes retributius que es meritin pel retard o falta en l'avís.

En el cas d'excedència forçosa, el preavis esmentat s'efectuarà si és possible, per la qual cosa no es penalitzarà si no es pogués comunicar en el temps previst en aquest article.

B. Les altres causes legalment i contractualment establertes.

La suspensió exonera de les recíproques obligacions de treballar i remunerar el treball.

### Article 31 – Vacances

Els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudiran d'un total de 22 dies laborables de vacances, dels quals 11 seran ininterromputs, a no sé que hi hagi pacte en contrari.

La determinació de la data i pla de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores i, en cas de no existir aquests últims o de no aconseguir els acords amb ells, entre empresa i les persones treballadores de la plantilla, fixant la seva postura per majoria simple.

En últim terme s'haurà d'acceptar l'arbitratge que dicti la Comissió Paritària. De no emetre el laude la Comissió Paritària en el termini de deu dies, la part tindrà expedida la via jurisdiccional.

En tot cas, l'empresa podrà excloure com a període de vacances, aquell que coincideixi amb la major activitat productiva estacional de l'empresa.

Les persones treballadores que en la data determinada per al gaudiment de les vacances no haguessin completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcionals al temps efectivament treballat.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix 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 que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es té dret a gaudir de les vacances en una

data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora en pot gaudir una vegada 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.

Representant les vacances un descans a causa de la dedicació al treball durant l'any, i seran proporcionals a les hores treballades l'any anterior a la data del seu gaudiment, no computant-se a efectes com treballades les d'absències injustificades o per la suspensió de sou i feina imposat com sanció i sí computant-se com a treballades les derivades d'IT i d'accident de treball.

La retribució a percebre durant el període de vacances serà la que, per tal concepte, es fixa en l'annex.

## Capítol 8: Retribucions

### Article 32. Conceptes retributius i increments salarials.

S'estableixen els següents conceptes retributius i indemnitzacions:

- a) Conceptes retributius salarials:
  - a. Salari base.
  - b. Plus de substitució.
  - c. Plus de treballs nocturns.
  - d. Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos.
  - e. Hores extraordinàries.
  - f. Gratificacions extraordinàries.
  - g. Plus no consolidable.
  - h. Plus ex categoria.

- b) Conceptes indemnitzatoris:
- a. Plus de quilometratge.
  - b. Dietes.
  - c. Plus de distància.

Les remuneracions de les persones treballadores contractades sota les modalitats de contracte de treball en pràctiques, aspirants, aprenentatge o formació, seran equivalents al salari mínim interprofessional vigent en cada moment.

Amb efectes de l'1 de gener de cada any de vigència del conveni, s'estableixen els següents increments salarials, que seran d'aplicació al salari base, a les pagues extraordinàries, vacances i dietes, amb les especificitats que s'indiquen a continuació:

#### Any 2025

Es pacta un increment del 3% sobre les quanties vigents a 31 de desembre de 2024. Aquest increment s'aplicarà al salari base, vacances, i a les pagues extraordinàries i tindrà caràcter retroactiu amb efectes de l'1 de gener de 2025.

Queden excloses les dietes, que mantindran el seu import pactat en el present conveni per l'any 2025.

#### Any 2026

Es pacta un increment del 2,50% sobre les quanties vigents a 31 de desembre de 2025. Aquest increment s'aplicarà al salari base, a les pagues extraordinàries, vacances i també a les dietes, que començaran a actualitzar-se a partir d'aquest exercici.

#### Any 2027

Es pacta un increment lineal de 2,50% sobre les quanties vigents a 31 de desembre de 2026. Aquest increment s'aplicarà al salari base, a les pagues extraordinàries, vacances i també a les dietes.

Les revisions anuals de l'IPC s'aplicaran segons l'establert a la Disposició Transitòria Segona.

#### Article 33 – Salari base.

Es considerarà salari base del Conveni la remuneració per temps efectivament treballat que figura a l'annex.

Es considerarà temps efectivament treballat el de presència al lloc de treball i dedicat a ell.

#### Article 34 – Plus substitució.

Es manté el plus de substitució, “*ad personam*”, que comprèn les quantitats amb anterioritat que es venien abonant en concepte de plus d'antiguitat, no sent compensables ni absorbibles i tindran els augments que es pactin en el mateix.

#### Article 35 – Plus de treballs nocturns.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa tindran la retribució corresponent al salari hora base més un 25%.

#### Article 36 – Plus de treballs penosos, tòxics o perillosos.

Quan la retribució salarial global no excedeixi de la fixada al present Conveni, les persones treballadores que realitzin treballs qualificats d'excepcionalment tòxics, penosos i perillosos se'ls abonarà un complement sobre el salari base/hora del 20 per 100 per durant el període que efectivament inverteixin en la realització de tals treballs, excepte en el supòsit de que la seva durada sigui inferior a una hora diària en còmput mensual. Tal complement serà d'índole funcional i la seva percepció dependrà de l'exercici de l'activitat professional al lloc assignat únicament quan es realitzi, pel que, en cap cas, tindrà caràcter consolidable.

Això no obstant, es mantindran intactes i consolidades les situacions existents en la data de la firma del present Conveni, sent a més aquest article d'aplicació, única i exclusivament amb efectes a partir de la data de la resolució de l'Autoritat laboral que, en el seu cas, hagi de resoldre sobre la qualificació de toxicitat, penositat o perillositat del lloc de treball.

L'establiment de mesures correctores per part de l'empresa, suposarà l'eliminació del complement.

### Article 37 – Hores extraordinàries.

Les parts signants del present Conveni estimen que la reducció d'hores extraordinàries és una de les vies adequades per a la creació d'ocupació, en la seva conseqüència convenen:

- A) Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries habituals.
- B) Les hores extraordinàries que vinguin exigides per causes de força major: com reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com per evitar risc de pèrdua de matèries primeres hauran de realitzar-se obligatòriament i no es tindran en compte a efectes de durada màxima de la jornada laboral, ni per al còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades de vuitanta l'any.
- C) Les hores extraordinàries necessàries per comandes extraordinàries, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment o altres circumstàncies de caràcter estructural degudes a la naturalesa de l'activitat de que es tracti, com la reparació, fabricació o instal·lació d'elements productius i/o maquinària i instal·lacions pròpies i/o alienes necessàries per al normal funcionament dels mateixos hauran de realitzar-se pel personal, si l'empresa no estima factible la contractació de nou personal.
- D) Així mateix haurà de realitzar-se pel personal de l'empresa les hores extraordinàries necessàries per efectuar les descàrregues a les empreses de línies elèctriques.

La direcció de l'empresa informará periòdicament els representants de les persones treballadores sobre el nombre d'hores

extraordinàries realitzades, especificant les causes, el nombre i la seva distribució.

D'acord amb l'establert en l'article 35.1 de l'Estatut dels Treballadors/es, les hores extraordinàries seran retribuïdes en la mateixa quantia que les ordinàries, i compensades econòmicament, llevat que per pacte entre l'empresa i la representació sindical de les persones treballadores s'estableixi la seva compensació mitjançant descansos.

- E) Tampoc es consideraran hores extraordinàries sinó jornada ordinària a tots els efectes, les que excedeixin de les 1763 els anys 2025, 2026 i 2027 pactades fins al límit i en els termes establerts a l'article 25.
- F) Si bé la remuneració de les hores extraordinàries, serà igual quantia que les ordinàries, haurà de respectar-se la retribució que per a les mateixes es tingui pactada en cada empresa.

### Article 38 – Gratificacions extraordinàries.

S'estableixen les següents gratificacions extraordinàries:

Gratificacions extraordinàries de Juliol i Nadal que seran concedides en proporció amb el temps treballat no computant-se com tal els períodes d'incapacitat temporal. Es prorratejarà cada una d'elles per semestres naturals de l'any en què s'atorguin. El seu import serà el que figura a l'annex.

Durant els anys 2025, 2026 i 2027, les dos pagues extraordinàries tindran un increment addicional als previstos en el present conveni del 2% cadascun d'aquests anys, en compensació a la supressió del plus distància previst en l'art. 43. En aquelles empreses que les pagues extraordinàries s'abonin per un import superior del que estableix el conveni, sempre i quant, tot i amb l'aplicació dels increments previstos en aquest article no es quedessin les mateixes per sota dels imports mínims establerts en les taules salarials, no s'aplicarà aquest increment addicional, entenent-se compensat i absorbit.

### Article 39 – Plus no consolidable.

Sota la present denominació, les Empreses podran satisfer a les persones treballadores, una quantitat que, en còmput anual, no excedeixi la meitat del salari base. Tractant-se d'un concepte de caràcter voluntari i no consolidable, l'empresa decidirà lliurement si l'abona o no, així com també a qui o qui de les seves persones treballadores correspon, la seva durada en el temps i la seva quantia dins del límit fixat. Aquest plus no podrà absorbir o substituir a qualsevol altre tipus de plus o pacte d'Empresa existent anteriorment al Conveni de 1996.

### Article 40 – Plus excategoria.

El complement “excategoria” experimentarà anualment els augments pactats en conveni segons l'article 32 i aquests augments no seran compensables ni absorbibles en aquells supòsits de salaris que s'ajustin estrictament al conveni, sense perjudici per tant d'allò establert en els articles 5 i 6 del present conveni.

### Article 41 – Plus quilometratge.

Les persones treballadores que, per necessitats de l'empresa, hagin de realitzar, amb vehicles propis, viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'on radiqui l'empresa o centre de treball, a més de les corresponents dietes en cas de correspondre'ls, percebran un plus per quilometratge.

- Plus quilometratge per a vehicles de 12 o mes HP:

Anys 2025, 2026 i 2027 ..... 0'30 €

- Plus quilometratge per a vehicles inferiors a 12 HP:

Anys 2025, 2026 i 2027 ..... 0'27 €

Això no obstant l'anterior, les persones treballadores i l'Empresa podran, al sí d'aquesta, pactar individualment quantitats superiors, si així ho convenen, dins dels límits de la legislació fiscal vigent.

## Article 42 – Dietes.

Els treballadors/es que per necessitats de les Empreses hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a la que rau l'empresa o centre de treball i que els impedeixi efectuar àpats o pernoctar al seu domicili, tindran dret a percebre, independentment del salari, les següents dietes:

- Dieta sencera o completa:

Any 2025 ..... 28,08 €

- Mitja dieta:

Any 2025 ..... 12,00 €

L'empresa podrà substituir el pagament de les dietes satisfent els comptes de l'hotel i restaurant.

Serà d'aplicació l'establert en l'últim paràgraf de l'article anterior si en així ho convenen les parts.

## Article 43 – Plus de distància.

A partir de la signatura del present conveni col·lectiu, queda abolit el plus de distància regulat en l'anterior text convencional, sense que aquest concepte segueixi generant-se per al futur.

Malgrat l'anterior, es reconeix amb caràcter personal i consolidat el dret a continuar percebent l'import corresponent al plus de distància a totes aquelles persones treballadores que, a la data de 1 de setembre de 2025, el vinguin percebent de manera efectiva en la seva nòmina.

No naixerà cap dret a percebre aquest plus per a aquelles persones treballadores que, en la data indicada al paràgraf anterior, no el tinguin reconegut ni l'estiguin percebent efectivament.

L'import consolidat tindrà la consideració "ad personam", no compensable ni absorbible, aquest plus s'incrementarà amb els increments anuals

previstos pel salari base en aquest conveni col·lectiu, i tot això, sense perjudici de qui si es produeix un canvi de residència de la persona treballadora s'adapti l'import a la nova distància.

#### Article 44 – Faltes injustificades d'assistència al treball.

Essent les retribucions aquí pactades una contraprestació al treball desenvolupat amb rendiment normal, les faltes injustificades d'assistència i de puntualitat, a més de les sancions disciplinàries que poguessin ser d'aplicació, comportaran sempre: la pèrdua total de les esmentades retribucions que corresponguin al temps d'inassistència més l'import de la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.

#### Article 45 – Càrregues fiscals i de seguretat social.

Totes les càrregues fiscals i de seguretat social a càrrec de la persona treballadora seran satisfetes per ella mateixa; sent nul tot pacte en contrari i, per tant, tal pacte, no podrà considerar-se com condició més beneficiosa.

#### Article 46 – Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'empresari està obligat a pagar, per la prestació d'una feina igual, el mateix salari, tant per salari base, complements salarials de venciment superior o no al mes, i així també per altres premis o plus d'indemnització.

També es garantirà la no discriminació i el dret a una igualtat de tracte per a aquells col·lectius amb especial dificultat en la inserció laboral.

#### Article 47 – Pagament del salari.

Tant el salari com el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, podrà efectuar-ho l'empresari en moneda de curs legal o mitjançant xec o una altra modalitat de pagament similar, a través d'entitats de crèdit i estalvi.

## Capítol 9: Mesures socials

### Article 48 – Indemnitzacions.

S'estableixen les següents indemnitzacions per totes les persones treballadores afectades per aquest conveni:

- a) En el cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o de malaltia professional serà de 20.000 euros per l'any 2025, 21.000 euros per l'any 2026 i 22.000 euros per l'any 2027.
- b) En el cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional serà de 15.000 euros per l'any 2025, 16.000 euros per l'any 2026 i 17.000 euros per l'any 2027.

La indemnització es farà efectiva a la persona treballadora accidentada o en el supòsit de mort, a les persones hereves legals de la persona treballadora.

Les indemnitzacions pactades començaran a obligar a les empreses a partir dels fets causants produïts a partir dels dos mesos des de la data de publicació del present conveni en el BOP de Lleida.

## Capítol 10: Drets i obligacions de les empreses

### Article 49 – Facultats de direcció

Són facultats de la direcció de les empreses, entre altres que els vinguin donades per disposició legal, les següents:

- A) Marcar i exigir els rendiments mínims o els normals i correctes per a cada lloc de treball.
- B) Determinar i posar en pràctica el mètode o sistema que s'estimi adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles o als normals i correctes.

- C) Fixar el nombre de màquines o a la classe de tasca de cada treballador/a per a la racional utilització de la capacitat productiva de l'empresa.
- D) Assenyalar els índexs màxims de deixalles així com la qualitat mínima admissible en els processos de producció.
- E) Establir les normes i criteris de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa.
- F) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i/o utilitatge.
- G) Establir, modificar o revisar, en el seu cas, un sistema d'incentius o primes totals o parcials.
- H) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors; les que li són reconegudes en altres preceptes del present Conveni i les que li vinguin donades per disposicions legals de qualsevol rang.

#### Article 50 – Obligacions de les empreses

A més de les fixades en altres preceptes del present Conveni i de les altres que vinguin imposades per normativa legal aplicable, són obligacions de les Empreses:

- A) Informar els representants dels treballadors/es amb la possible antelació sobre els canvis de caràcter general que poguessin establir-se a l'organització del treball, sistema de primes o incentius.
- B) Informar als representants dels treballadors/es amb l'antelació màxima possible, de qualsevol situació financera de l'empresa que la posés en perill o la determinés a la suspensió de pagaments, fallida o qualsevol altra classe de crisi.
- C) Informar els representants del personal dels acomiadaments i sancions que a l'empresa puguin produir-se.
- D) Facilitar als representants dels treballadors/es la informació sobre les cotitzacions a la Seguretat Social, respectant la normativa vigent, en particular, sobre la protecció de dades.
- E) Informar trimestralment el Comitè sobre l'evolució general econòmica de l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat

sobre el seu programa de producció i evolució probable de la feina a l'empresa.

- F) Donar a conèixer als representants dels treballadors/es els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
- G) Informar el Comitè d'empresa, trimestralment, sobre els índexs d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
- H) Realitzar totes les comunicacions escrites tant en llengua castellana com en catalana.
- I) La decisió d'afiliació o canvi de mútua l'haurà de prendre l'empresa, en base la qualitat dels serveis. Per tant, per donar compliment a l'anterior haurà de ser preceptiu informe de la representació legal de les persones treballadores, en cas de que n'hi hagi a l'empresa. Aquest informe no serà vinculant.

Per l'afiliació a una mútua s'haurà de tenir en compte dos aspectes fonamentals:

1. Els mitjans humans i materials dels quals disposi la mútua en el territori.
2. Apertura de la mútua a la interlocució amb la representació legal de les persones treballadores i que aquesta es pugui dirigir a la mútua per solucionar qualsevol problema que pugues sorgir d'una manera àgil i eficaç.

Per duu a terme el canvi de mútua l'empresa s'haurà de notificar mitjançant comunicació motivada a la representació legal de les persones treballadores, i aquesta haurà d'emetre el seu informe en un termini màxim de 10 dies naturals.

#### Article 51 – Comunicació comissió paritària.

Tota decisió d'acomiadament haurà de ser comunicada a la Comissió Paritària del Conveni, a través de qualsevol dels seus membres.

El receptor de tal comunicació s'encarregarà de convocar als restants membres de la Comissió que, després dels tràmits que estimi oportuns, emetrà l'informe en el termini de deu dies laborals a partir d'aquella, que serà notificat a les parts, contenint les recomanacions que estimi oportunes.

Transcorregut l'esmentat termini sense que s'hagi evacuat l'informe, s'entendrà que existeix desacord al si de la Comissió.

Aquest tràmit podrà efectuar-se en qualsevol moment sempre anterior en deu dies a la celebració del corresponent judici davant del Jutjat de lo Social.

La seva omisió determinarà la nul·litat de l'acomiadament, però la seva substanciació en cap cas suspendrà el termini de caducitat.

## Capítol 11: Dels òrgans de representació del personal

### Article 52 – Delegats de personal.

Els delegats de personal lliurement elegits pels treballadors/es són els representants dels mateixos i podran exercitar davant de l'empresari, de forma mancomunada la representació per a la que van ser elegits i tindran les mateixes competències establertes per als Comitès d'Empresa.

Els delegats de personal observaran les normes que sobre sigil professional estan establertes per als membres del Comitè d'empresa en l'article 65 de l'Estatut dels treballadors/es.

Els membres dels Comitès d'Empresa i els Delegats de personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per a l'exercici de les seves funcions representatives, d'acord amb la següent escala:

- Fins a 100 treballadors/es: 15 hores
- De 101 a 250 treballadors/es: 20 hores
- De 251 a 500 treballadors/es: 30 hores
- De 501 a 750 treballadors/es: 35 hores
- De 751 d'ara endavant: 40 hores

## Article 53 – Comitè d'empresa.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/es a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

Són les seves facultats:

- A) Les que al seu favor es deriven de l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors/es.
- B) Emetre informes, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari, en les següents qüestions:
  - 1r Reestructuració de plantilles i cessaments totals o parcials, definitives o temporals d'aquella.
  - 2n Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.
  - 3r Implantació o revisió de sistemes de mesurament o control de treball.
  - 4t Plans de formació professional de l'empresa.
  - 5è Estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.
- C) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, formulant en el seu cas les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.
- D) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa.

Són les seves obligacions:

- a. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

- b. Guardar estrictament secret, fins i tot després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa, sobre les qüestions de caràcter econòmic, productiu i comercial de l'empresa i sobre totes aquelles que la direcció qualifiqui expressament de caràcter reservat.

Especialment, cap tipus de document de l'empresa podrà ser utilitzat fora de l'àmbit estrictament d'aquella.

#### Article 54 – Garanties sindicals i dels representants dels treballadors/es.

- A) A cada empresa haurà d'haver-hi un tauler d'anuncis perquè, els representants dels treballadors/es, puguin fixar els seus propis anuncis o convocatòries o els anuncis i convocatòries de la Central Sindical a la que pertanyin els esmentats representants, sent els mateixos responsables del seu contingut, quan tal contingut no es limiti a qüestions estrictament laborals o sindicals.
- B) El treballador/a elegit per a un càrrec públic o sindical, durant el període de mandat, podrà sol·licitar l'excedència, amb dret a reserva del lloc de treball.
- C) Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal com representants legals dels treballadors/es, disposaran, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'un crèdit d'hores mensuals retribuïts d'acord amb el que la legislació, en cada moment, estableixi.
- D) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi a l'actuació del treballador/a en l'exercici de la seva representació sense perjudici per tant de l'establert en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors/es.  
Així mateix no podrà estar discriminat en raó precisament de l'acompliment de la seva representació.
- E) A les empreses que tinguin delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa, els representants legals dels mateixos, podran

acordar, per majoria, l'acumulació, mes a mes, de les hores sindicals, en favor d'un o més membres dels delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals, corresponents a la seva pròpia candidatura, sense excedir el màxim legal o convencional.

Acordada l'acumulació, per a la seva efectivitat, haurà de ser comunicada, per escrit, a la direcció de l'empresa, amb una antelació mínima de cinc dies laborables anteriors a l'inici del mes en el qual hagi de posar-se en pràctica, especificant amb tot detall les hores i persones (cedents i cessionàries) afectades.

Quant als dies del mes que s'utilitzaran, hauran de notificar-se a l'Empresa tan aviat es tingui coneixement dels mateixos, amb un mínim de vint-i-quatre hores, segons la Legislació vigent.

### Article 55 – Dret de reunió.

Els treballadors/es d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en Assemblea.

Tal dret haurà d'exercitar-se de la forma i amb les següents limitacions i requisits:

- A) L'Assemblea podrà està convocada pels delegats de personal, el Comitè d'empresa o de centre de treball o per nombre de treballadors/es no inferior al 33% de la plantilla.
- B) L'Assemblea serà presidida pel Comitè d'empresa o pels Delegats de personal mancomunadament, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència a l'Assemblea de persones no pertanyents a l'empresa.
- C) La convocatòria amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagin a l'Assemblea, es comunicarà a l'empresari amb 48 hores d'antelació com a mínim.
- D) No podran abordar-se temes i assumptes que no figurin prèviament en l'ordre del dia.

- E) L'Assemblea tindrà lloc fora de les hores de treball, llevat acord amb l'empresari i la seva durada no podrà ser superior a les dues hores. Això serà així en totes les empreses, encara en aquelles en que, a la firma del present Conveni, tinguessin establert el contrari.
- F) El lloc de la reunió serà el centre de treball si les condicions del mateix ho permeten i haurà d'estat facilitat per l'empresari excepte en els següents casos:
- 1r Si no aconsegueixen els requisits assenyalats.
  - 2n Si no haguessin transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió realitzada, excepte quan les reunions se celebrin per informar sobre convenis col·lectius que afectin el personal.
  - 3r Si encara no s'haguessin rescabalat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
  - 4t Si l'empresa està legalment tancada.

## Capítol 12: Dels sindicats

### Article 56 – Drets sindicals.

Les parts signants, ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix com tals, en ordre a instrumentar a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals racionals basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes susciti la dinàmica social.

Les persones treballadors afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball que legalment correspongui:

- A) Constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert en els Estatuts del Sindicat.
- B) Realitzar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

C) Rebre informació que li remeti el seu sindicat.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació als Comitès d'Empresa o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets:

- A) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors/es en general, l'Empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i al lloc on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors/es.
- B) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- C) A la utilització d'un local adequat en que puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses amb més de 250 treballadors/es.

#### Article 57 – Descompte quota afiliació sindical

La persona treballadora afiliada a una Central Sindical podrà sol·licitar per escrit a la seva Empresa que la mateixa descompti mensualment en la nòmina l'import de la seva corresponent quota sindical. La sol·licitud escrita expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la Central o Sindicat, al qual pertany, la quantia de la quota mensual, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi de l'entitat bancària a la que ha d'estar transferida l'esmentada quantitat.

Cas d'omissió d'algun o algunes de les esmentades dades, l'empresa no estarà obligada a realitzar tal detracció, fins a que no s'hagin solucionat els defectes. Correran a càrrec de la persona treballadora, les despeses que aquesta gestió ocasioni.

#### Article 58 – Reunions sindicats i patronal

Les centrals sindicals i la Federació d'Empresaris signants del present Conveni, es comprometen a reunir-se almenys una vegada al trimestre i a instància de la FEMEL, de FI-CCOO i de UGT-FICA. Les esmentades

reunions tindran per objecte el fomentar les bones relacions entre les Centrals Sindicals i la Patronal i tractar qualsevol tema que afecti directament o indirectament als seus respectius afiliats en ordre a la seva condició de subjectes dels dos factors que integren l'empresa.

Capítol 13: Promoció ocupació estable.

#### Article 59 – Jubilació obligatòria i substitució persona treballadora.

Essent un objectiu comú d'ambdues parts, millorar el nivell d'ocupació del sector siderometal·lúrgic, les empreses podran imposar la jubilació de les seves persones treballadores a l'edat ordinària de jubilació, com a mínim, sempre i quan la normativa de rang superior no ho impedeixi i que tinguin la carència necessària per causar dret a la pensió. Si es produís tal exigència de jubilació per part de l'empresa, que haurà de practicar-se necessàriament per escrit notificat a la persona treballadora afectada, aquella, en el termini de quinze dies comptats a partir de l'efectivitat de tal mesura, haurà de substituir a la persona treballadora cessant per altra, sota qualsevol de les modalitats de contractació en cada moment vigents.

Capítol 14: Comissió paritària

#### Article 60 – Funcions.

Es crea una comissió paritària per a les qüestions que es derivin de la interpretació del present Conveni i per vigilar i garantir la seva correcta aplicació. Especialment sobre les qüestions que es plantegin en matèria de classificació professional (de manera que qualsevol conflicte, sigui individual o col·lectiu, relatiu a la classificació professional, haurà de sotmetre's a la Comissió Paritària prèviament a l'exercici de qualsevol acció), així com per a l'ampliació de l'àmbit funcional.

L'acord que s'adopti, en el seu cas, s'integrarà a immediat al text del Conveni, sense necessitat de ratificació, comunicant-se el mateix a l'Autoritat Laboral a efectes de la seva publicació.

L'esmentada Comissió estarà composta per quatre representants de UGT-FICA, tres de FI-CCOO i dos de la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics

de Lleida "FEMEL". Els vocals podran ser substituïts dels seus càrrecs per les Centrals Sindicals i per la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics a qui pertanyin. Podran assistir assessors per cada una de les parts. Els seus acords s'adoptaran per majoria de cada part.

Amb la mateixa composició, es crearà una altra Comissió de Seguiment del Conveni per a en successives negociacions i en el seu cas, modificar si procedeix, algun punt concret del mateix.

Seràn també funcions de la Comissió Paritària:

- Participar e intervenir en la regulació dels pactes complementaris que es puguin produir de tal manera que aquests siguin registrats.
- Intervenir i resoldre els conflictes que de tals pactes complementaris es puguin derivar.

Seràn les seus de FEMEL, UGT-FICA i FI-CCOO les que recepcionaran i registraran els pactes complementaris anteriorment referits, tant els que es produeixin a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni com aquells que s'hagin acordat amb anterioritat. A tal fi es dotarà d'una base de dades única mitjançant la introducció dels diferents convenis registrats.

Clàusula addicional primera: Procediment d'inaplicació de les condicions de treball.

A fi de no incidir en un augment de nombre de personal obrer en situació d'atur i coadjuvar, dins del possible, al sosteniment d'aquelles empreses en trànsit de dificultats greus, les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni no regiran per a les empreses el compte d'explotació de les quals doni pèrdues o es trobin en situació de crisi laboral. Per a les esmentades empreses, seguiran en vigor les mateixes condicions econòmiques que aplicaven el 31 de desembre de l'any anterior.

Les empreses que es trobin en les indicades situacions de pèrdues o crisi laboral i vulguin acollir-se a aquesta clàusula, hauran de comunicar-ho així a la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de la província de Lleida,

acompanyant els mitjans de prova que considerin justificatius del seu estat.

La FEMEL, en el termini de deu dies convocarà a les Centrals Sindicals signants del present Conveni, expressant en la convocatòria el motiu de la reunió.

Les Centrals Sindicals podran, en el temps que falta transcórrer fins a la data de la reunió, accedir a les al·legacions i proves de l'empresa afectada i comprovar la seva veracitat.

De la reunió s'aixecarà Acta que serà signada pels assistents. En cas de discrepància que impliqui la impossibilitat d'arribar a un acord, qualsevol de les parts podrà derivar el coneixement de la qüestió a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals u organisme que la substitueixi, en els termes establerts en l'Art. 82 de l'Estatut dels Treballadors.

La reunió s'entendrà vàlidament constituïda i amb capacitat per adoptar acords sigui quin sigui el nombre de Centrals Sindicals assistents a la mateixa, sempre que hagin estat degudament convocades mitjançant carta certificada amb justificant de recepció. La no assistència a la reunió si ha estat degudament comunicada o la negativa a la firma de l'Acta, s'entendrà com que, la Central així actuant accepta la situació de pèrdues o crisi al·legada per l'empresa.

Això no obstant, les Centrals Sindicals, podran reservar el seu vot a l'efecte de comprovar la veracitat de les proves aportades i al·legacions formulades per les empreses. En aquest cas, se suspendrà la sessió que es reprendrà deu dies després al mateix lloc i hora en què es va iniciar. Si en reprendre's la sessió no hi assistís alguna Central Sindical, s'entendrà que accepta la situació de pèrdues o de crisi al·legada per l'empresa.

Si durant la vigència d'aquest Pacte l'empresa a la que s'hagués acceptat la seva situació de pèrdues o de crisi superés la mateixa, tindrà l'obligació d'aplicar, immediatament quan això passi, el present Conveni. Si no

comunicués voluntàriament el seu canvi de situació, a instàncies dels representants dels treballadors/es, la Central Sindical a la que pertanyin convocarà a les altres Centrals i la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de la Província a una reunió. Aquesta reunió tindrà les mateixes formalitats i iguals requisits que en la que es va acordar acceptar la petició de l'empresa, si bé, en aquest cas, serà la Federació d'Empresaris Metal·lúrgics de Lleida, la que podrà reservar el seu vot per comprovar la veracitat de les alegacions dels representants sindicals.

Clàusula addicional segona: Superació dificultats econòmiques.

Les empreses que s'haguessin acollit anteriorment a la clàusula de desvinculació salarial contemplada en la precedent addicional i, en el corrent any, haguessin superat la situació que els va obligar a acollir-se a tal benefici, incrementaran el salari hora efectivament treballada en els termes pactats al present Conveni.

Clàusula addicional tercera: Protocol d'actuació contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

El present protocol pretén ser un conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses d'acord amb el que preveu el Capítol II del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, i a tal efecte, les parts subscriuen el present conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses del sector.

Les mesures recollides en el present annex suposen un contingut mínim de referència, sense perjudici de la seva millora i concreció en l'àmbit de l'empresa i no resultaran d'aplicació en els supòsits en què les empreses ja tinguin elaborades mesures respecte a aquesta matèria o les elaborin. En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat.

## Mesures planificades LGTBI

### Primer.- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Es manifesta el compromís actiu del sector pel respecte a la igualtat de tracte i a la no discriminació, la qual cosa contribueix a generar un entorn favorable a la diversitat que permeti avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI des d'un punt de vista integral, abastant tant l'orientació i identitat sexual com l'expressió de gènere i característiques sexuals.

### Segon.-Accés a l'ocupació

Els processos de selecció es realitzaran garantint la igualtat de tracte per les persones LGTBI, establint criteris clars i concrets per a garantir un procés adequat de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Per a les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per a evitar biaixos. El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació es podrà realitzar mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació. Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que, es preveurà en el pla de formació de les empreses.

### Tercer.- Classificació i promoció professional.

Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional des de la igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i capacitat i assegurant la no discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI.

Igualment es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap mena de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual.

#### Quart.- Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, amb inclusió dels comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació es podrà realitzar mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

El contingut d'aquesta formació, sense perjudici d'un major grau de concreció en l'empresa, haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació en l'empresa o els acords d'empresa si és el cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Les empreses fomentaran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Cinquè.- Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Es promourà la heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics especialment a través del protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, regulat en el present Annex, que resultarà d'aplicació subsidiària en el cas que l'empresa no compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o hagi ampliat l'existent per a incloure-les. En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat.

## Sisè.- Permisos i beneficis socials

L'accés als permisos i beneficis socials regulats en la normativa legal i en el present conveni, així com aquells establerts en les empreses, s'aplicarà atenent la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI.

### I. Protocol Enfront de l'assetjament i la violència

L'article 8.4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses preveu que, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol enfront de l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació enfront d'aquests. Indica que, el seu contingut s'ajustarà, com a mínim, al que es disposa en l'annex II del referit Reial decret.

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé ho amplii específicament per a incloure-les, sen se perjudici del protocol establert en aquest conveni en la clàusula addicional tercera.

En atenció a l'anterior a continuació s'inclou el protocol enfront de l'assetjament i la violència.

## Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

### I. Declaració de principis:

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que en l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

El 10 d'octubre de 2024 va entrar en vigor el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, que estipula les mesures que s'han de traslladar a la negociació col·lectiva.

Amb la finalitat de garantir un entorn treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest Conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima deguda diligència qualsevol situació assetjament i mostren el seu compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, quedant prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació tenen dret a emprar aquest procediment amb garanties, a no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori, degradant o desfavorable. Aquesta protecció s'entén a totes les persones que intervinguin en aquest.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest.

## II. Àmbit d'aplicació:

El protocol serà aplicable directa a les persones que treballen en l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

Així mateix, també s'aplicarà als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

Aquest protocol no s'aplicarà per a aquelles empreses que tinguin instaurat un protocol general enfront de l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI, i igualment per a les que tinguin el protocol específic en aquesta matèria. De no tenir-ho, s'haurà d'aplicar aquest, que servirà de guia i referència per a les empreses del sector.

## III. Principis rectors i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.

- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.
- Contradicció (implementació d'un expedient contradictori) a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

#### IV. Comissió d'atenció al assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

##### I. Composició:

Aquesta comissió es podrà constituir de manera ad hoc per a cada cas específic si es considera necessari, no obstant, es recomana que la comissió tingui un caràcter permanent per garantir la continuïtat en el seguiment dels casos.

L'empresa informarà a la persona denunciant que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores. I en tot cas, serà aquesta qui decidirà l'acompanyament o no.

## II. Coneixements:

Per a formar part de la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere, serà indispensable comptar amb coneixements en matèria de tractament, prevenció i actuació enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. En cas que les persones designades no tinguin els coneixements necessaris, l'empresa buscarà propostes d'itineraris formatius que s'introduiran en el pla anual de formació en cas que l'empresa en tingui.

## III. Incompatibilitat:

No podran ser part de la Comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

## IV. Termini:

La Comissió es reunirà al més aviat possible des de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat i en un termini màxim de 10 dies laborables, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

## V. Funcions de la Comissió d'atenció i investigació:

- Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.

- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol. L'empresa ha de facilitar a la Comissió els mitjans adequats i l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas.

També ha de tenir accés lliure a les dependències del centre necessàries per a dur a terme la investigació i totes les persones treballadores ha de prestar la col·laboració que se li requereixi per part de la Comissió.

- Recomanar i gestionar amb el departament de personal a l'empresa l'adopció les mesures cautelars que estimin pertinents. Com exemple de mesures cautelars, es poden citar, la separació física de la presumpta persona agressora i la presumpta víctima, mitjançant un canvi de lloc de treball, torn i/o horari o l'assignació temporal de funcions que evitin el contacte directe entre ambdues persones. En tot cas, i en la mesura del possible, les mesures cautelars adoptades no hauran de suposar un perjudici per a la presumpta víctima, evitant que sigui aquesta qui hagi d'assumir les conseqüències derivades de l'aplicació de la mesura, excepte en el cas que ho sol·liciti de manera expressa.

- Elaborar un informe de conclusions sobre el suposat assetjament investigat, que inclourà mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, en el seu cas, la proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.

- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i expressió de gènere.

- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

- Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

V. Procediment d'actuació

Es posa a la disposició de la persona afectada per assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, i/o expressió de gènere aquest procediment que pot seguir, sense perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives, judicials o qualssevol altres que estimi oportunes. Tot aquest procediment es planteja sense perjudici de les disposicions previstes en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

Les empreses sota l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu es comprometen a difondre i facilitar el present protocol a les persones treballadores al seu càrrec. L'empresa es coordinarà amb la resta d'empreses amb les quals tingui qualsevol tipus de relació mercantil o de prestació de serveis en comú i que existeixi contacte amb el personal de l'empresa.

Hi ha la possibilitat que la persona afectada autoritzi una altra persona perquè activi el procediment oportú. En aquest cas s'ha de fer constar el consentiment exprés i informat de la víctima per a poder activar la investigació. Per a això s'haurà de constituir l'oportuna Comissió d'atenció i investigació descrita en el punt anterior.

El procediment s'estructura en les següents fases:

#### I. Fase I. Comunicació de la denúncia i assessorament.

La persona denunciant o persona autoritzada per a això pot presentar la queixa o denúncia de manera verbal o escrita a la direcció de l'empresa o a la representació legal de les persones treballadores. En cas que l'empresa disposi de canal de denúncies, es podrà utilitzar aquest mitjà.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes. L'anterior sense perjudici de la utilització de la informació recavada per la corresponent resolució de l'expedient per la Direcció de l'Empresa.

Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió d'atenció es reunirà el mes aviat possible en un termini màxim de 10 dies laborables. Aquesta entrevistarà primerament la persona afectada, i posteriorment a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per un representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui també hauran de guardar el corresponent sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

En aquestes entrevistes s'informarà la víctima dels seus drets i les opcions que té en el marc de la seva relació laboral, així com de les accions que pot emprendre l'empresa.

Si existeixen indicis suficients d'assetjament o discriminació la Comissió d'atenció i d'investigació ha de sol·licitar a l'empresa l'adopció de les mesures cautelars que aquesta estimi oportunes.

## II. Fase 2. Tramitació.

Després de la realització de les entrevistes i les proves que es determinin, la Comissió emetrà un informe vinculant en un dels tres sentits següents:

- a) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- b) A la vista dels fets proposar un acord entre les parts i si és el cas l'adopció de mesures que poguessin acordar-se.
- c) No s'aprecien indicis de l'assetjament denunciat pel que procedeix l'arxiu del procediment, sense que consti referència en l'expedient de la persona treballadora.

En el termini màxim de 20 dies naturals des de la primera reunió de la Comissió, la Comissió ha d'emetre l'informe que ha de contenir la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració de l'assumpte, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives dutes a terme.

Aquest termini podrà ser prorrogat si es considera necessari sempre que hi hagi una justificació motivada.

### III. Fase 3. Resolució.

Aquesta fase consisteix a aplicar les mesures d'actuació que siguin necessàries tenint en compte l'informe emès per la comissió.

Si existeixen proves de l'existència d'una situació de discriminació o assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, s'iniciarà l'oportú expedient sancionador per part de l'empresa. Igualment es mantindran i adoptaran les mesures correctores i protectores a la víctima.

La resolució final del procediment haurà de realitzar-se en el termini màxim de 40 dies hàbils des que es va emetre la denúncia. Aquest termini podrà ser prorrogat si es considera necessari sempre que hi hagi una justificació motivada.

### VI. Tipificació

En cas que correspongui, es sancionarà conforme la tipificació prevista en el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall.

En cas que la sanció imposada no impliqui l'extinció del vincle contractual, l'empresa vetllarà per mantenir un seguiment respecte d'aquesta persona treballadora, en el moment de la reincorporació -si s'ha aplicat una suspensió- o en el nou lloc de treball, en cas de canvi d'ubicació.

### VII. Circumstàncies agreujants

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que en el seu cas, poguessin imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la Comissió d'actes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Que es tracti d'un assetjament descendent.

### VIII. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, l'empresa haurà de realitzar el seguiment periòdic de les mesures i donarà trasllat a la Comissió d'atenció i investigació de la informació oportuna a aquest efecte que també podrà participar en el seguiment.

Del resultat d'aquest seguiment s'estendrà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la Direcció de l'Empresa amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les persones afectades.

### IX. Vigència

El present protocol entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el conveni col·lectiu i mantindrà els seus efectes fins que se subscrigui un nou que el substitueixi, o fins que sigui modificat per acord entre les parts signats o mentre la normativa no exigeixi la seva modificació.

Clàusula addicional quarta: Termini pagament endarreriments salarials.

Els endarreriments salarials que per diferències salarials puguin originar-se com a conseqüència del present Conveni, seran liquidats per les

empreses en el termini màxim de dos mesos comptats a partir de la seva publicació al Diari Oficial.

Disposició transitòria primera: Suspensió temporal de la clàusula de compensació i absorció.

Sens perjudici del que s'estableix en els articles 5 i 6 del present conveni, excepcionalment, durant la vigència inicial prevista, anys 2025, 2026 i 2027, no operarà a la clàusula de compensació i absorció, regulada en aquells articles, respecte dels increments pactats en les taules, fins al 30% del seu import. El que excedeixi del 30% seguirà sent absorbible i compensable. No obstant es podran compensar i absorbir aquelles quantitats que s'hagin incrementat en els anys 2025, 2026 i 2027, bé sigui en concepte "a compte conveni" o bé suposin una millora voluntària.

Amb la finalitat de clarificar l'aplicació d'aquesta clàusula les parts han cregut convenient fer constar en el present conveni tres exemples il·lustratius:

#### Grup V (Oficial 1<sup>a</sup> i 2<sup>o</sup>)

Salari mensual brut 2025 (pagues extres incloses)	1.669,30€
Inaplicació c. comp. i absorc.	500,79€

Aplicació c. comp. i absorció:

Si l'empresa abona un salari mensual brut per aquest grup igual o superior a 2.170,09€ (1.669,30 + 500,79 €), pot aplicar la compensació i absorció total o parcialment en els imports que es percebin per sobre d'aquesta quantitat. Si l'empresa abona una quantitat inferior haurà d'incrementar el salari base d'acord amb els increments previstos en el conveni col·lectiu.

#### Grup VI (Oficial 3<sup>a</sup> i especialista)

Salari mensual brut 2026 (pagues extres incloses)	1.561,91€
Inaplicació c. comp. i absorc.	468,57€

Aplicació c. comp. i absorció:

Si l'empresa abona un salari mensual brut per aquest grup igual o superior a 2.030,40€ (1.561,91 + 468,57 €) pot aplicar la compensació i absorció total o parcialment en els imports que es percebin per sobre d'aquesta quantitat. Si l'empresa abona una quantitat inferior haurà d'incrementar el salari base d'acord amb els increments previstos en el conveni col·lectiu.

Grup 7 (peó):

Salari mensual brut 2025 (pagues extres incloses)	1.507,55 €
Inaplicació c. comp. i absorc.	452,26€

Aplicació c. comp. i absorció:

Si l'empresa abona un salari mensual brut per aquest grup igual o superior a 1.959,82€ (1.507,55 + 452,26) pot aplicar la compensació i absorció total o parcialment en els imports que es percebin per sobre d'aquesta quantitat. Si l'empresa abona una quantitat inferior haurà d'incrementar el salari base d'acord amb els increments previstos en el conveni col·lectiu.

Disposició transitòria segona: Clàusula de revisió salarial

Any 2025:

Les taules salarials de l'any 2025 seran revisades aplicant el diferencial que s'hagi produït entre els increments pactats i el 85% de l'IPC real entre l'1-1-2025 i el 31-12-2025.

Aquesta revisió és tècnica, i no té efecte retroactiu i s'aplicarà sobre les taules a partir de l'1-1-2026.

L'increment s'aplicarà en la seva totalitat i es distribuirà entre cada una de les pagues extraordinàries.

Any 2026:

Les taules salarials de l'any 2026 seran revisades aplicant el diferencial que s'hagi produït entre els increments pactats i el 85% de l'IPC real entre l'1-1-2026 i el 31-12-2026.

Aquesta revisió és tècnica, i no té efecte retroactiu i s'aplicarà sobre les taules a partir de l'1-1-2027.

L'increment s'aplicarà en la seva totalitat es distribuirà entre cada una de les pagues extraordinàries.

Any 2027:

Les taules salarials de l'any 2027 seran revisades aplicant el diferencial que s'hagi produït entre els increments pactats i el 85% de l'IPC real entre l'1-1-2027 i el 31-12-2027.

Aquesta revisió és tècnica, i no té efecte retroactiu i s'aplicarà sobre les taules a partir de l'1-1-2028.

L'increment s'aplicarà en la seva totalitat es distribuirà entre cada una de les pagues extraordinàries.

Disposició final

El present Conveni deroga i substitueix el Conveni de l'any 2024.

Classificació Professional

Grup professional 1

Criteris generals.

Els treballadors/as pertanyents 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.

Exerceixen 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 a 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.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Tècnics:
  - Enginyer Superior.
  - Llicenciat.
  - Gerent.
  - Administrador.
  - Director general.

### Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'hi 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 ordinador 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 jurídica, 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 implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.
  - 7.- Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament d'una empresa de dimensió mitja o empreses de petita dimensió, amb responsabilitat sobre els resultats de la mateixa.
  - 8.- Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents a 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 mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada al seu sector professional. Eventualment podran tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el núm. 2 del barem de les bases de cotització a la seguretat social.

Comprèn, a títol orientatiu, les següents categories:

- Tècnics.
  - Perit.
  - Aparellador.
  - Enginyer tècnic.

### Tasques:

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

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport i 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.

### 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 suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

#### Formació:

Titulació de grau mitjà, tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada al 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.
  - Diplomat relacions laborals.
  - Diplomat infermeria.
- Empleats:
  - Caps de vendes.
  - Caps de secció.
- Operaris:
  - Cap de taller.
  - Encarregat general.

#### Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'hi 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 davant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, maçoneria, fusteria, electricitat, etc.).
2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador 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 impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin estar secundades per un o diversos 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 a l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs partint del pla comptable de l'empresa
7. Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant planells a partir de dades facilitats per un comandament superior.
8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
10. Tasques tècniques de direcció d'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 a electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'intervenció prompta 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 planells topogràfics, etc.
13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

14. Activitats i tasques pròpies de ATS, realitzant cures, portant el control de baixes de IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.
15. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en ordre a l'admissió, classificació, acoblament, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

#### Grup professional 4

##### Criteris generals.

Aquells treballadors/as que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin, 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 al lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment 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:

- Tècnics:
  - Tècnic en general.
- Empleats:
  - Delineants de 1a.
  - Cap administratiu.
- Operaris:
  - Mestre 1a taller.

- Mestre 2a taller.

### Tasques:

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
2. Tasques que consisteixen a establir, partint de documents comptables, una part de la comptabilitat.
3. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
4. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de planells de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els tempteigs necessaris alhora que proporcionant les solucions requerides.
5. Tasques d'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 al taller, laboratori o oficina.
7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament 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'ordinador 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 elegint el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no portant el control a través dels medis adequats (terminals, microordinadors, etc.).
13. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es que realitzen les tasques auxiliars en 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 capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermèdia 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, a la pròpia empresa, partint de plans, 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 elevats coneixements professionals, exigint un període d'aprenentatge.

## Formació:

Coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnic auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica al lloc de treball o coneixements adquirits en l'acompliment 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.
  - Oficial 1r administratiu.
  - Cap de laboratori.
  - Analista de 1a.
  
- Operaris:
  - Recepcionista taller.
  - Xofer de camió.
  - Oficial de 1a.
  - Programador control numèric.
  - Oficial de 2a.

## Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'hi 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, maçoneria, fusteria, electricitat, pintura,

- mecànica, etc., Con 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 tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, 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 de 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 l'efecte de 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, calcs o litografies que d'altres han preparat, així com càlculs senzills.
  12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/es en la feina 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 partint de normes fixades, reflectint en comunicats o a través de plantilles els resultats de la inspecció.

14. Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, aliatges, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgasts d'útils, defectes, anormalitats, etc., reflectit en comunicats o a través de plantilles, totes les dades segons codi a l'efecte.
15. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades, per altres que els prenguessin directament partint de normes generalment precises.

### Grup professional 6

#### Criteris generals.

Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència clarament establertes amb instruccions específiques. Poden requerir esforç físic, amb escassa formació o coneixements bàsics i que precisen d'un període d'adaptació.

#### Formació:

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament secundari obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en l'acompliment 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:
  - Infermer.
  - Calculador.
  - Conserge.
  - Reproductor de plànols.
  - Analista de 2a.
  - Oficial de 2a administratiu.
  - Viatjant.

- Operaris:
  - Cap d'equip.
  - Xofer de turisme i camioneta.
  - Especialista.
  - Oficial de 3a.
  - Conductor grua i maqui.
  - Operador control numèric.
  - Magatzemista o recanviador.

### 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 exigeixin regulació i posada a punt o maneig de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, maçoneria, fusteria, electricitat, mecànica, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Realització d'anàlisis senzills i rutinaris de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.
5. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.
6. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directe ja establerts de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als esmentats patrons.
7. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials ( cintes transportadores i similars).
8. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
9. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.
10. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes

11. Realitzar treballs en màquines-eines preparades per un altre partint d'instruccions simples i/o croquis senzills.
12. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
13. Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.
14. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc.(locomotores, tractors, pales, empenyedores, grues pont, grues de pòrtic, carretons etc.).
15. Tasques senzilles de preparació d'operacions en màquines convencionals, així com els canvis d'eines i les seves regulacions

## Grup professional 7

### Criteris generals

Estaran incloses aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica i un petit període d'adaptació.

### Formació:

Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent, o d'iniciació en tasques administratives o auxiliars d'oficina. Comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6 i 10 de les bases de cotització a la seguretat social:

- Empleats:
  - Neteja.
  - Auxiliar en general.
  - Telefonista.
  - Ordenança.
  - Porter.
  - Vigilant.
  - Guardes jurat.

- Conductor motocicleta.
- Operaris:
  - Peó.

### Tasques:

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

1. Tasques manuals.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
5. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar-ne o recollir correspondència.
6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l'utilatge necessari en qualsevol procés productiu.
7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
8. Tasques d'intervenció en muntatges simples, treballs en màquines eines partint d'instruccions, estris o croquis senzills amb supervisió.
9. Treballs de tall, escalfament, rebabat i escarpat, martells pneumàtics etc., alimentació de matèria primera de la màquines i el seu control, col·locació i embalatge del producte o altres anàlegs.
10. Tasques de vigilància i regulació de màquines estàtiques.
11. Tasques de control i recepció tant personal com telefònica.
12. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o de similars d'administració.
13. Tasques de vigilància.
14. Tasques de neteja.
15. Tasques d'ajuda en màquines-vehicles.

## Grup professional 8

### Criteris generals.

Estaran inclosos en aquest grup professional els treballadors i treballadores que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius i en pràctiques vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors i treballadores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques d'aspirants o aprenents d'una professió.

### Formació:

Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Per als contractes en pràctiques, la titulació corresponent.

- Empleats:
  - Aspirants o aprenents.
  - Contractes en pràctiques.
  - Contractes de formació.
  
- Operaris:
  - Aspirants o aprenents.
  - Contractes en pràctiques.
  - Contractes de formació.

### Tasques:

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

1. Tasques manuals.
2. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
3. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, transport manual, portar-ne o recollir correspondència.
4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calc de plànols.
5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.
6. Tasques d'ajuda en màquines-vehicles.
7. Tasques d'aprenentatge, formació i pràctiques professionals consistents en l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per a l'acompliment d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

## TAULA SALARIAL 2025

ANY 2025			
G=Grup; Gx2=Gratíf.x2; MV=Mensualitat vacances/salari base mensual; TA=Total Anual			
<u>GRUP</u>	<u>Gx2</u>	<u>MV</u>	<u>TA</u>
1	1.523,61 €	1.693,21 €	23.365,74 €
2	1.434,94 €	1.584,92 €	21.888,92 €
3	1.364,96 €	1.510,64 €	20.857,60 €
4	1.314,45€	1.463,13 €	20.186,46 €
5	1.310,01 €	1.450,97 €	20.031,66 €
6	1.200,08 €	1.361,90 €	18.742,96 €
7	1.125,10 €	1.320,04 €	18.090,68 €
8	1.190,70 €	1.168,02 €	16.397,64 €

En tots els casos, i en especial en el salari del grup salarial 8, es garantirà que l'import del salari base i dels complements salarials que percebi la persona treballadora no es quedin per sota de l'import del salari mínim interprofessional anual vigent en cadascun dels anys d'aplicació del conveni col·lectiu.