

Número de registre 1653

## **DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

*Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Solsona Sintering, SA, per als anys 2018 a 2020*

Resolució, de 28 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Solsona Sintering, SA, per als anys 2018 a 2020 (codi de Conveni número 25100061012015).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Solsona Sintering, SA, per als anys 2018 a 2020, subscrit per les parts negociadores el 28 de novembre de 2019, 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 i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ames Solsona Sintering, SA, per als anys 2018 a 2020 (codi de Conveni número 25100061012015) al Registre de Convenis i Acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la província de Lleida.

Lleida, 28 de febrer de 2020

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

### **CAPÍTOL I**

Àmbit d'aplicació

#### **Article 1. Parts signants**

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

#### **Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial**

Aquest Conveni és d'aplicació per la totalitat del personal de l'empresa "Ames Solsona, SA" que presta els seus serveis en la planta situada a la localitat de Solsona, carrer dels Basters, número 2, de Solsona.

### **CAPÍTOL II**

Clàusules de garantia

#### **Article 3. Vigència**

L'entrada en vigor a tots els efectes és l'1 de gener de 2018 i serà vigent fins al 31 de desembre de 2020.

#### **Article 4. Denúncia i pròrroga**

El Conveni es prorrogarà tàcitament per un any si, amb una antelació màxima de 90 dies a la data del seu venciment, no ha estat denunciat per cap de les parts.

#### **Article 5. Rescissió i revisió**

La denúncia proposant la rescissió o revisió del Conveni ha de presentar-se per escrit per qualsevol d'ambdues parts, amb una antelació màxima de 90 dies, a la data de finalització de la vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En el cas que es produís la rescissió del Conveni, les relacions laborals de l'empresa passarien a regir-se per la norma superior que reglamentàriament operi en aquell moment.

#### Article 6. Ultra-activitat

En cas d'haver transcorregut 1 any des de la finalització de la vigència del Conveni sense que s'hagi acordat un nou Conveni col·lectiu, aquest perdrà la seva vigència i s'aplicarà allò que estigui previst legalment.

### CAPÍTOL III

#### Compensació, absorció i garantia personal

#### Article 7. Compensació i absorció

Els acords establerts al present Conveni, absorbiran i compensaran les millores que poguessin determinar-se per qualsevol disposició obligatòria. Es respectaran les condicions personals que, globalment considerades, superin el pactat al present Conveni.

### CAPÍTOL IV

#### Comissió Paritària

#### Article 8. Comissió Paritària

Estarà integrada per 2 representants del Comitè d'empresa i 2 de l'empresa per a la interpretació i aplicació del Conveni. La comissió quedarà constituïda dins dels 30 dies posteriors a la signatura del Conveni. Reglament de funcionament:

a) La comissió es reunirà quan qualsevol de les parts signants del Conveni ho sol·liciti. Quan se li sotmeti una qüestió i sigui convocada per a aquest fi, s'ha de reunir en tot cas dins del termini de trenta dies naturals a partir de la convocatòria. Si no s'arriba a cap acord, la qüestió es pot sotmetre al TLC per al tràmit de conciliació, mediació i arbitratge.

b) Quedarà vàlidament constituïda si hi assisteix la majoria simple de cada representació.

c) Perquè els acords siguin vàlids cal la majoria simple de cada representació que integra la Comissió. De cada reunió cal estendre'n acta.

### CAPÍTOL V

#### Condicions salarials

#### Article 9. Salari Conveni

S'entén per salari Conveni el que es fixa en l'Annex 1 per als anys 2018,2019 i 2020, que s'adjunta al present Conveni.

#### Article 10. Gratificacions extraordinàries

Existiran 3 gratificacions extraordinàries, pel càlcul de les quals es consideraran exclusivament els conceptes fixos i que es percebran els dies 27/06, 29/09 i 15/12.

Els períodes de meritació de cadascuna de les pagues són els següents:

Paga de juny.....	1 de gener a 30 de juny
Paga de setembre.....	1 d'octubre a 30 de setembre
Paga de desembre.....	1 de juliol a 31 de desembre

**Article 11. Increment salarial**

11.1. Els salaris de tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran un increment de 1,85 punts per l'any 2018, 1,85 punts per l'any 2019 i de 2 punts per l'any 2020. Aquests increments afectaran a la retribució total.

11.2. Les taules de retribucions salarials del personal obrer pels anys 2018, 2019 i 2020, en els seus diferents nivells, queden establertes d'acord amb l'assenyalat a l'Annex 1 del present Conveni.

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

**Llocs de treball**

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

**Persona**

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

**Article 12. Clàusula de inaplicació de condicions de treball**

Es podrà acordar i iniciar el procediment d'inaplicació quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

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

També podrà revisar-se l'increment salarial pactat en cas que l'empresa es trobi en qualsevol de les situacions fixades en l'article 21 (flexibilitat conjuntural) del present Conveni.

En tot el que no està previst en el present article, en quan a la inaplicació de les condicions de treball, es regirà per l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ plantejament i tractament de la situació a la comissió paritària.

**Article 13. Retribució**

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

**Article 14. Plusos**

14.1. Plus de nocturnitat. S'abonarà a tots els treballadors que prestin els seus serveis entre les 22.00 i les 6.00 hores segons el temps que la seva jornada ocupi aquesta franja. Tanmateix, tindran la consideració de treballadors nocturns amb dret a la percepció del plus per la jornada íntegra tots aquells treballadors la

jornada diària dels quals ocupi un mínim de 4 hores dins de l'horari nocturn. El valor del plus és d'un 22,00% i s'aplica sobre el preu de l'hora normal exclusivament durant els dies de treball efectiu.

14.2. Plus d'olis. S'abonarà a tots els treballadors que realitzin funcions en que es requereixi la manipulació d'olis un plus d'un 11% sobre el preu de l'hora normal.

Aquests plusos tenen caràcter no consolidable i es percebran exclusivament mentre es facin les funcions indicades.

En el període de vacances es percebrà la part proporcional.

14.3 Plus atomització de pols. Els treballadors que realitzin la tasca d'atomització de pols se'ls abonarà un plus del 22% sobre el preu de l'hora normal.

Aquests plusos tenen caràcter no consolidable i es percebran exclusivament mentre es facin les funcions indicades.

En el període de vacances es percebrà la part proporcional.

## Article 15. Primes i premis

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

FACTOR	PONDERACIÓ	DEFINICIÓ
Kg/h	10%	Kilograms dividits entre hores treballades interiors
Uni/h	20%	Unitats dividides entre hores treballades interiors
V.A.	70%	Valor Afegit (FI considerada entre hores treballades interiors)

Els euros/hora de prima previstos per cadascun dels diferent nivells salarials als quals s'aplicarà el coeficient de prima total figuren en l'Annex 1.

La fórmula de càlcul de la prima és la següent:

FÓRMULA	MÍN - MÀX
(Kg/h: TAM) x 0,10 = A	0 – 0,20
(Uni/h: TAM) x 0,20 = B	0 – 0,40
(V. Afegit: TAM) x 0,70 = C	0 – 1,40

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

Fórmula de càlcul del coeficient de Prima P:

- a)  $A+B+C = \dots$  Coeficient Prima parcial
- b) Bonificació..... Coeficient parcial entre 0,9 i 1 = +0,10  
 Coeficient parcial  $\geq 1 = +0,30$
- c) Coeficient Prima Total\* = ..... Coeficient Prima parcial + Bonificació

El coeficient de Prima total mensual serà com a mínim 0,50 i com a màxim 2.

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

FACTOR	PONDERACIÓ	DEFINICIÓ
--------	------------	-----------

% Ferralla	70%	Kg de ferralla dividits entre kg totals
% Hores 0	20%	Hores 0 dividides entre hores treballades totals
% Devolucions	10%	Kg devolucions dividits per kg totals (en còmput trimestral)

Els euros/hora de prima previstos per cadascun dels diferent nivells salarials als quals s'aplicarà el coeficient de prima total figuren en l'Annex 1.

La fórmula de càlcul de la prima és la següent:

FÒRMULA	MÍN - MÀX
(TAM: % Ferralla) x 0,70 = A	0 – 1,40
(TAM: % Hores "0") x 0,20 = B	0 – 0,40
(TAM: % Devolucions) x 0,10 = C	0 – 0,30

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

Fórmula de càlcul del coeficient de Prima Q:

a) A+B+C = ..... Coeficient Prima parcial

b) Bonificació:..... Coeficient parcial entre 0,9 i 1 = +0,10  
 Coeficient parcial ≥ 1 = +0,20  
 Coeficient parcial ≥ 1,10 = +0,30

c) Coeficient Prima Total\* = ..... Coeficient Prima parcial + Bonificació

\* El coeficient de Prima Total mensual serà com a mínim 0,50 i com a màxim 2.

15.3. Premi de puntualitat. Durant la vigència del present Conveni, la quantitat per aquest concepte serà d'1 euros per dia de puntual entrada al treball dins l'horari corresponent. La normativa reguladora d'aquest premi figura a l'Annex número 4 del present Conveni. La percepció del premi tindrà una periodicitat.

15.4. Premi per reducció de l'absentisme

a) Per a tots els nivells menys els del punt 15.4.b s'estableixen les següents quanties:

200 euros d'absentisme col·lectiu.

300 euros d'absentisme individual.

00 euros de premi individual d'absentisme.

INDIVIDUAL \ COL-LECTIU	>4%	2% – 4%	< 2%
< 5,01%	200 euros	500 euros	800 euros
5,01% a 6,50%	150 euros	450 euros	750 euros
6,50% a 7,50%	70 euros	370 euros	670 euros
> 7,50%	0 euros	300 euros	600 euros

Adicionalment, es fixa un bonus per baixa sinistralitat en funció de l'absentisme col·lectiu derivat d'accidents de treball:

ABSENTISME	IMPORT
< 0,30%	265
0,30% a 0,40%	215
0,40% a 0,50%	165
0,50% a 0,60%	115
0,60% a 0,70%	90

0,70% a 0,90%	65
> 0.90%	0

En cas que el 90% del percentatge d'accidentabilitat vingui provocat per un accident que hagi patit només un treballador, pel càlcul del percentatge del premi no es tindrà en compte aquest treballador.

Aquells casos que puguin influir molt negativament en el còmput s'analitzaran i valoraran.

Total.....1065 euros

b) Per als nivells 6a, 6b i 6c s'estableixen unes quanties en concepte d'absentisme diferents a la resta de nivells i que són:

- 100 euros d'absentisme col·lectiu
- 150 euros d'absentisme individual
- 300 euros de premi individual d'absentisme

INDIVIDUAL	>4%	2% – 4%	< 2%
COL·LECTIU			
< 5,01%	100 euros	325 euros	550 euros
5,01% a 6,50%	75 euros	300 euros	525 euros
6,50% a 7,50%	35 euros	260 euros	485 euros
> 7,50%	0 euros	225 euros	450 euros

Adicionalment, es fixa un bonus per baixa sinistralitat en funció de l'absentisme col·lectiu derivat d'accidents de treball:

ABSENTISME	IMPORT
< 0,30%	265
0,30% a 0,40%	215
0,40% a 0,50%	165
0,50% a 0,60%	115
0,60% a 0,70%	90
0,70% a 0,90%	65
> 0.90%	0

En cas que el 90% del percentatge d'accidentabilitat vingui provocat per un accident que hagi patit només un treballador, pel càlcul del percentatge del premi no es tindrà en compte aquest treballador.

Aquells casos que puguin influir molt negativament en el còmput s'analitzaran i valoraran.

Total.....815 euros

Les quantitats que corresponguin abonar en concepte de premi per absentisme col·lectiu i individual es faran efectives en rebut a part com a màxim el 10 de març.

El període per determinar el percentatge d'absentisme, a efectes de calcular aquestes primes, serà l'any natural (1 de gener a 31 de desembre).

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

Salari mensual / 15 + (salari mensual \*25% per cada quinquenni d'antiguitat – màxim 100%-).

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

15.6. Premi per matrimoni. L'empresa abonarà als seus treballadors un premi en concepte de matrimoni, un sol cop durant la carrera laboral del treballador l'import del qual serà el resultat del següent càlcul:  
Salari mensual / 6 + (salari mensual \*25% per cada quinquenni d'antiguitat – màxim 100%-).

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

15.6. Premi addicional per objectius en qualitat i productivitat. Per l'any de durada del Conveni es fixen uns paràmetres i fórmules de càlcul a partir dels quals es calcularà aquest premi. Els detalls del premi estan a l'Annex número 3.

## CAPÍTOL VI

### Classificació professional

#### Article 16. Estructura professional

L'estructura d'enquadrament professional del Conveni, basada en grups professionals, consta de 6 grups, que es divideixen funcionalment cadascun d'ells en tècnics, empleats i operaris; per tant cada treballador o treballadora ha de ser adscrit a un grup professional i a una determinada divisió funcional; se'ls ha d'assignar el salari del grup establert. La descripció de funcions i les tasques a desenvolupar s'adjunten al present Conveni com a Annex número 6.

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

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

## CAPÍTOL VII

### Temps de treball

#### Article 17. Jornada anual

El temps de treball, en còmput anual, és de 1.768 hores per als anys 2018, 2019 i 2020. Aquesta jornada queda així fixada per aquest període, però en tot cas serà sempre igual a la que fixi la norma superior.

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

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador 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.

Quan la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores s'haurà d'establir un descans durant la mateixa no inferior a 15 minuts.

**Article 18. Hores extraordinàries**

Es fixen dos tipus d'hores extres en funció de l'horari en què es realitzin:

Hores extres.....Dilluns a dissabte matí  
Hores festives.....dissabte tarda i nit, i el diumenge

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

Queden exceptuades d'aquesta norma totes aquelles persones que en el seu contracte de treball hi consti de forma explícita que, per elles, les jornades del dissabte i diumenge són temps de treball normal o ordinari. En aquest cas tindran la consideració d'extraordinàries, les hores que superin la jornada setmanal prevista i de festives aquelles que coincideixin amb els 14 dies de festivitat oficial estatal, autonòmica o local que figurin al calendari.

**Article 19. Calendari laboral**

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

És obligatori exposar en lloc visible del centre de treball el calendari laboral vigent.

Respectant el còmput, les jornades dels dies 24 i 31 de desembre es consideren no laborals.

**Article 20. Vacances**

Tots els treballadors/ores compresos en aquest Conveni han de gaudir anualment de vint-i-un dies laborables de vacances.

El gaudi de vacances, en tot cas podrà fraccionar-se.

**Article 21. Flexibilitat conjuntural**

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i a fi d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, l'empresa podrà modificar la jornada dels treballadors que consideri necessaris, distribuint-la de forma irregular, d'acord amb el que senyala l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors.

**CAPÍTOL VIII****Llicències i excedències****Article 22. Drets parelles de fet**

A les parelles de fet, que acreditin la seva situació segons estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC de 23 de juliol 1998), se'ls han de reconèixer els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis.

**Article 23. Llicències**

23.1. Matrimoni, és de 17 dies naturals consecutius. S'ha d'iniciar el primer dia laborable següent a la celebració del matrimoni; aquesta llicència només es pot concedir un vegada cada 5 anys (parelles de fet), excepte en cas de defunció d'un dels components de la parella de fet, en què aquest termini es redueix a tres anys.

23.2. Naixement de fill o filla: es pagaran quatre dies laborables en tots els casos. Aquesta llicència està vigent fins el 31 de març de 2019 per l'entrada en vigor del RD 6/2019, 1 de març, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.



En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de salari.

23.2. bis Naixement de net o neta: es pagarà un dia laborable en tots els casos.

### 23.3 Defuncions

23.3.1. Defunció de cònjuge o fills, cinc dies naturals.

23.3.2. Defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat, es concedirà permís pagat durant un màxim de tres dies naturals.

Quan, a aquest efecte, el treballador/a es vegi necessitat a realitzar un desplaçament a una altra 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 manca d'incentius.

En aquells casos de defunció de cònjuge, fills o pares i que es precisi desplaçament a l'estranger, es concedirà permís pagat duran un màxim de 7 dies naturals.

23.3.3. Absències per defunció d'altres familiars: Es pagarà per cada hora d'absència, el 50% del preu hora normal (màxim un dia)

23.3.4. Absències per defunció de companys de treball: Podran assistir a l'enterrament el personal de la secció i el 50% del personal d'altres seccions, aplicant-se a la concessió d'aquests permisos criteris flexibles que s'hauran d'atendre l'organització i la continuïtat en el treball.

Es pagarà per cada hora d'absència el 50% del preu hora normal.

e) Absències per defunció de cònjuge, pares i fills de companys de treball: podran assistir el 50% del personal de la secció. Es descomptaran les hores d'absència.

e) Absències per defuncions d'amics, veïns i similars: es descomptaran les hores d'absència.

23.4. Trasllat de domicili habitual, 1 dia laborable.

23.5. Comitè d'Empresa: D'acord amb allò establert en l'Estatut dels Treballadors, els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'una reserva de fins a 15 hores mensuals, que s'abonaran com de presència efectiva amb la totalitat dels guanys.

23.6. Obtenció i renovació del D.N.I. i del Carnet de conduir: Es descomptarà el temps empleat.

23.7. Permisos particulars i absències no compreses a cap dels apartats anteriors: S'hauran de recuperar les hores perdudes.

23.8. Absències per malaltia greu o bé hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat: es concedirà, presentant un justificant mèdic, permís pagat durant un màxim de tres dies laborables els quals es podran gaudir durant tot el període en que la persona es troba en la situació mencionada.

23.8.1. Per intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, es concediran dos dies naturals sempre que estigui degudament

justificada i que en justificant mèdic es faci constar la necessitat de repòs domiciliari així com la dependència d'una tercera persona

En el cas que el desplaçament fos de més de 100 km es concedirien 4 dies laborables.

23.9. Absències per Visita Mèdica Especialista: Es pagarà el temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball, es prescrigui aquesta consulta pel facultatiu de medicina general.

Així mateix es pagaran al 100% les hores d'absència produïdes per accidents a fàbrica que no comportin baixa.

23.10. Absències per visita Mèdica General i Acompanyament de Familiars: Es concedirà permís retribuït fins el límit de 24 hores anuals presentant el justificant mèdic si l'horari de consulta coincideix amb l'horari de treball en els següents casos:

- Assistència a consulta de facultatiu de medicina general o medicina privada.
- Acompanyament de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, pares, pares polítics i fills) a consulta de medicina general o especialista de la seguretat social o privada.

Els treballadors que realitzen la seva jornada de treball en el torn de nit pactaran amb el seu cap la possibilitat d'avançar el final de la jornada. Si es tracta de desplaçament a Manresa en un mínim de 3 hores i en 5 si és a Barcelona. També es facilitarà que puguin recuperar el dia dins la mateixa setmana donada la possibilitat de començar la setmana en diumenge o dilluns.

23.11. Paternitat. El treballador, per exercitar el seu dret a la suspensió del contracte de treball per paternitat, regulat en l'article 48.bis de l'Estatut dels treballadors, ha de comunicar a la direcció de l'empresa l'exercici d'aquest dret, de forma fefaent i amb una antelació mínima de 7 dies naturals a l'inici del seu gaudi, tret que vulgui iniciar-ho l'endemà de finalitzat el permís retribuït per naixement de fill, adopció o acolliment; en aquest cas, el termini de preavis és de dos dies naturals. Aquesta llicència està vigent fins el 31 de març de 2019 per l'entrada en vigor del RD 6/2019, 1 de març, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

23.12. Acumulació hores lactància. En desplegament de l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors s'estableix sempre que mitjançant preavis a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació d'hores de lactància, fins a un màxim del 85% de les hores que puguin correspondre, les quals han de gaudir-se en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal. La resta d'hores que puguin correspondre fins al total que es pot gaudir en els termes establerts en l'Estatut dels treballadors, en qualsevol dels supòsits excepte acord entre les parts.

23.13. Absències per matrimoni de fills, pares, pares polítics, germans i germans polítics es concedirà permís pagat el dia del casament.

23.14. Absències per citacions judicials: Es pagarà del temps necessari per assistir a la citació.

#### Article 24. Llicències d'exàmens

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació, es concediran els permisos necessaris pagats pel temps màxim de deu dies a l'any als estudiants de centres oficials reconeguts pel Ministeri d'Educació.

Així mateix, per assistir a classes de centres oficials o assimilats, es concedirà un permís no retribuït de 120 hores, a repartir durant el curs acadèmic.

**Article 25. Excedències**

S'estableixen els drets i condicions d'accés a les excedències que queden contemplats en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors

**Article 26. Descans parcial per naixement i cura del menor**

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les setmanes obligatòries immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

**CAPÍTOL IX****Contractació i ocupació****Article 27. Període de prova**

És de sis mesos per a tècnics i titulats, de trenta dies per al personal qualificat i de quinze dies per al no qualificat.

El període de prova és únic, encara que existeixin posteriors contractacions, sempre que el treballador sigui contractat per a la mateixa categoria.

**Article 28. Preavis de cessament**

En el cas que un treballador/a desitgi cessar a l'empresa el termini de preavis és de:

- 15 dies per als grups 6, 7 i 8.
- 30 dies per als grups 1, 2, 3, 4 i 5.

En causar baixa a l'empresa té dret que se li aboni de forma separada els salaris pendents de pagament, amb independència que accepti o no la liquidació.

**Article 29. Mobilitat geogràfica**

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa pot efectuar desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en població diferent de la del seu domicili habitual, abonant, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

El treballador ha de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no pot ser inferior a set dies naturals en el cas de desplaçaments de durada superior a tres mesos; en aquest últim supòsit, el treballador té dret a un permís de quatre dies laborables al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals són a càrrec de l'empresari.

**CAPÍTOL X****Codi de conducta****Article 30. Principis ordenadors**

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

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

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

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

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

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

#### Article 31. Graduació de faltes

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

#### Article 32. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ o, si escau, dins les vint-i-quatre hores següents, la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasiona perjudici d'alguna consideració en les persones o les coses.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment d'equips i material de treball del que fos responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada amb la resta de companys, clients o proveïdors dins la jornada laboral.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- i) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
- j) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depengui, orgànica i/o jeràrquicament, en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

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

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

m) Incomplir la prohibició expressa de fumar al centre de treball.

n) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui ocasionar algun risc, encara que sigui lleu, per a un mateix, per a la resta de treballadors o terceres persones.

#### Article 33. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o la sortida de la feina en més de tres ocasions en el període d'un mes.

b) La inassistència no justificada a la feina de dos a quatre dies, durant el període d'un mes. N'hi ha prou amb una falta a la feina quan aquesta afecti el relleu d'un company/a o, si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasiona perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

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

d) L'ús dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.) per a finalitats diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps emprat en aquesta utilització pugui inferir-se una deixadesa o abandonament de funcions inherents a la feina.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu espai de temps, si a conseqüència del mateix s'ocasiona un perjudici a l'empresa o als companys.

f) La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de feina i sempre que prèviament hagi mitjançat l'oportuna advertència per part de l'empresa.

g) Suplantar un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.

h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en què impliqui, per qui la rep, un risc per la vida o la salut, o bé, sigui degut a un abús d'autoritat.

i) La negligència o imprudència en el treball que afecti la bona marxa d'aquest, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per l'empresa o comportés risc d'accident per les persones.

j) La realització, sense previ consentiment de l'empresa, de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com l'ocupació per a usos propis o aliens dels útils, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

k) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat), encara que sigui de distinta naturalesa, dins un trimestre i havent mitjançat sanció.

l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.

n) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan tal incompliment origini riscos i danys greus per la seguretat i salut dels treballadors.

#### Article 34. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o la sortida de la feina en més de deu ocasions en el període de sis mesos o bé més de vint en un any.

b) La inassistència no justificada a la feina durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/anyes de feina com a l'empresa o qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident. S'entén que hi ha infracció laboral quan, trobant-se en baixa el treballador/a per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També té la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència d'aquest es produeix un greu perjudici a l'empresa o als companys de treball, es posa en greu perill la seguretat o és causa d'accident.

f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.

i) Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es puguin causar perjudicis greus a l'empresa.

j) La negligència o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que d'això es derivi un perjudici greu per l'empresa o comporti accident per les persones.

k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi estat objecte de sanció.

l) La desobediència de les instruccions de les persones de qui es depengui orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per l'empresa o per a la resta dels treballadors, excepte si entranya risc per la vida o la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.

m) Assetjament sexual, identificable per la situació en que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant d'aquella.

n) Assetjament moral (mobbing), entès per tal la conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquella persona, anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat, o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

o) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entès per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

p) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per un mateix, pels seus companys o per terceres persones.

q) L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, llocs de direcció o comandaments intermitjos, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador.

#### Article 35. Sancions

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

a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de sou i feina de dos a vint dies.

c) Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de sou i feina de vint-i-u a seixanta dies.

- Acomiadament.

#### Article 36. Prescripció

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

- Faltes lleus: deu dies.

- Faltes greus: vint dies.

- Faltes molt greus: seixanta dies.

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

**CAPÍTOL XI****Seguretat i salut laboral****Article 37. Seguretat i salut laboral**

En matèria de seguretat i salut laboral cal atènyer-se al que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals i disposicions concordants.

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

**Article 38. Roba de treball**

L'empresa ha de facilitar la roba de treball adequada i necessària per a l'exercici de la feina.

**CAPÍTOL XII****Jubilació, assegurança i IT****Article 39. Jubilació parcial**

L'empresa i el Comitè acorden facilitar, en la mesura de les possibilitats de l'empresa, l'accés a la jubilació parcial a tots aquells treballadors que estan inclosos a l'acord de jubilació parcial pel període 2013-2018 signat per ambdues parts el dia 11 de desembre de 2012 i registrat el 15 d'abril de 2013 davant l'INSS.

**Article 40. Millores socials i assegurances**

40.1. Ajuda per fills o germans disminuïts: Els treballadors amb fills o germans als quals se'ls hagi reconegut una discapacitat superior al 33% per l'administració competent, i en siguin els tutors legals, percebran una ajuda mensual de 210 euros durant la vigència del present Conveni.

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

- Mort per accident laboral.....	27.920,17 euros
- Incapacitat Permanent absoluta per accident laboral.....	21.941,76 euros
- Gran invalidesa per accident laboral.....	31.443,05 euros

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

**Article 41. Defunció del treballador per causes comunes**

En cas de defunció del treballador per causes comunes, la quantitat prevista en el Decret de 2 de març de 1944 es fixa en un import de 1.200 euros.

**Article 42. Baixa de malaltia (IT)****42.1. Malaltia comuna i accident no laboral**

En els processos d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, l'empresa pagarà el 60% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències comunes més hores extres del mes anterior des de l'inici de la incapacitat temporal.

A partir del 21è dia del procés i fins que s'extingeixi el mateix, l'empresa pagarà el 75% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències comunes més hores extres del mes anterior.

L'empresa ha d'abonar el subsidi per IT en quantia del cent per cent de la remuneració total de la base de cotització per contingències comunes els cinc primers dies de baixa a l'any independentment que aquests



siguin continus o no. S'han d'acumular fins a cinc dies si les baixes són inferiors, fins a cobrir l'esmentada quantitat.

#### 42.2. Accident de treball i malaltia professional

L'empresa abonarà la prestació corresponent des del dia següent de produir-se el fet causant per import del 75% de l'apartat remuneració total de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal amb inclusió de les hores extraordinàries. El dia de l'accident serà a càrrec de l'empresa.

En situacions d'IT derivades d'accident de treball o malaltia professional, en les quals hagi existit intervenció quirúrgica o bé un mínim d'un dia d'hospitalització, s'ha d'abonar el 100% del salari real des del primer dia, inclosa la fase de recuperació o convallescència, i té un mes d'efecte retroactiu com a màxim des de la data de l'hospitalització.

En cap cas la prestació econòmica a percebre pot ser superior al que el treballador percebria estant en actiu.

#### 42.3. Gratificacions extraordinàries

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

### CAPÍTOL XIII

#### Assetjament sexual

##### Article 43. L'assetjament sexual en les relacions de treball

###### Plantejament

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

###### Concepte

Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una Empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga –o estigui en condicions de saber- que resulten no desitjades, no raonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta de la qual davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.

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

###### L'Assetjament sexual d'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició de treball, ja sigui per accedir al mateix bé per mantenir o millorar l'estatus laboral aconseguit, sent el seu rebuig la base per una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que, d'una manera o altra, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió teva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions de treball

en sentit ampli o el final de contracte- a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

#### L'Assetjament sexual mediambiental

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i el suficient greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

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

#### Expedient informatiu

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments no desitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte –entre altres l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

El procediment d'assetjament sexual deurà respectar les garanties d'independència i confidencialitat en la tramitació de l'expedient.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per això s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències poden considerar-se conduents a l'elucidació dels fets succeïts.

Durant aquest procés -que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies- guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'Empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com una falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas

**CAPÍTOL XIV**  
Disposicions addicionals

Disposició addicional primera

Durant els tres anys de durada del present Conveni col·lectiu, les parts signants es comprometen a desenvolupar a través de la comissió paritària l'article 21 que fa referència a flexibilitat horària per tal de permetre adequar millor l'organització horària a les necessitats productives de la planta. També caldrà desenvolupar mesures d'aplicació previstes en la llei per no posar en risc la continuïtat de l'empresa en cas necessari.

Annex 1.1  
Personal obrer 2018. Dades salarials anuals i preus hora

Fórmules d'aplicació als preus/hora de les taules salarials

SIMET 2018 - ANNEX Núm. 1 (1) - DADES ANUALS															
	1	2		3	4	5	6	6	7	8	9	10	11	12	13
Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	Absent Col	Absent Ind	TOTAL	Hora Normal	Hora Extra	Hora Festiva	Plus Noct.	Hora Prima P	Hora Prima C
GP6-2	14.727	0	14.727	0	0	0	0	0	14.727	8,33	10,41	14,58	1,83	0,000	0,000
GP6-3	14.727	0	14.727	178	237	240	0	0	15.381	8,33	10,41	14,58	1,83	0,092	0,122
GP6-a	14.727	0	14.727	462	616	240	100	150	16.296	8,33	10,41	14,58	1,83	0,239	0,318
GP6-b	14.727	0	14.727	775	1.034	240	100	150	17.026	8,33	10,41	14,58	1,83	0,400	0,534
GP6-c	14.727	0	14.727	1.103	1.471	240	100	150	17.791	8,33	10,41	14,58	1,83	0,570	0,760
GP6-d	14.727	520	15.247	1.115	1.487	240	200	300	18.590	8,62	10,78	15,09	1,90	0,576	0,768
GP6-e	14.727	996	15.723	1.149	1.531	240	200	300	19.144	8,89	11,12	15,56	1,96	0,593	0,791
GP6-f	14.727	1.488	16.215	1.183	1.577	240	200	300	19.715	9,17	11,46	16,05	2,02	0,611	0,815
GP6-g	14.727	1.998	16.725	1.218	1.625	240	200	300	20.308	9,46	11,82	16,55	2,08	0,629	0,839
GP6-h	14.727	2.520	17.247	1.255	1.673	240	200	300	20.915	9,76	12,19	17,07	2,15	0,648	0,864
GP6-i	14.727	3.056	17.783	1.292	1.723	240	200	300	21.539	10,06	12,57	17,60	2,21	0,668	0,890
GP5-a	16.102	2.237	18.339	1.331	1.775	240	200	300	22.185	10,37	12,97	18,15	2,28	0,688	0,917
GP5-b	16.102	2.807	18.909	1.371	1.828	240	200	300	22.848	10,70	13,37	18,72	2,35	0,708	0,944
GP5-c	16.102	3.396	19.498	1.412	1.883	240	200	300	23.532	11,03	13,79	19,30	2,43	0,729	0,972
GP5-d	16.102	4.003	20.105	1.454	1.939	240	200	300	24.238	11,37	14,21	19,90	2,50	0,751	1,002
GP5-e	16.102	4.626	20.728	1.498	1.997	240	200	300	24.963	11,72	14,66	20,52	2,58	0,774	1,032
GP5-f	16.102	5.268	21.370	1.543	2.057	240	200	300	25.709	12,09	15,11	21,15	2,66	0,797	1,062
GP5-g	16.102	5.931	22.033	1.589	2.118	240	200	300	26.480	12,46	15,58	21,81	2,74	0,821	1,094
GP5-h	16.102	6.612	22.714	1.636	2.182	240	200	300	27.272	12,85	16,06	22,48	2,83	0,845	1,127
GP5-i	16.102	7.314	23.416	1.685	2.247	240	200	300	28.088	13,24	16,56	23,18	2,91	0,870	1,161
GP5-j	16.102	8.037	24.139	1.736	2.314	240	200	300	28.929	13,65	17,07	23,89	3,00	0,897	1,195
GP5-k	16.102	8.781	24.883	1.788	2.384	240	200	300	29.794	14,07	17,59	24,63	3,10	0,923	1,231
GP5-l	16.102	9.550	25.651	1.841	2.455	240	200	300	30.688	14,51	18,14	25,39	3,19	0,951	1,268
GP5-m	16.102	10.339	26.441	1.896	2.528	240	200	300	31.606	14,96	18,69	26,17	3,29	0,980	1,306
GP5-n	16.102	11.145	27.246	1.953	2.603	240	200	300	32.542	15,41	19,26	26,97	3,39	1,009	1,345
<b>HORES CONVENI</b>			<b>FIX</b>	<b>PES P</b>	<b>PES Q</b>		<b>HORES VACANCES</b>		<b>AUGMENT</b>		<b>Hora Extra</b>	<b>Hora Festiva</b>	<b>Plus Noct.</b>		
1768			82,00%	6,00%	8,00%		168		1,85%		1,25	1,75	0,22		

SIMET 2018 - ANNEX Núm. 1 ( 2 ) - DADES MENSUALS							
	1	2		3	4	5	6
Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	TOTAL
GP6-2	981,80	0,00	981,80	0,00	0,00	0,00	981,80
GP6-3	981,80	0,00	981,80	14,80	19,74	20,00	1.036,34
GP6-a	981,80	0,00	981,80	38,53	51,37	20,00	1.091,70
GP6-b	981,80	0,00	981,80	64,61	86,14	20,00	1.152,55
GP6-c	981,80	0,00	981,80	91,93	122,57	20,00	1.216,30
GP6-d	981,80	34,67	1.016,47	92,95	123,93	20,00	1.253,35
GP6-e	981,80	66,43	1.048,23	95,72	127,62	20,00	1.291,57
GP6-f	981,80	99,18	1.080,98	98,57	131,43	20,00	1.330,99
GP6-g	981,80	133,18	1.114,98	101,54	135,39	20,00	1.371,91
GP6-h	981,80	167,99	1.149,79	104,58	139,43	20,00	1.413,80
GP6-i	981,80	203,74	1.185,54	107,69	143,59	20,00	1.456,83
GP5-a	1.073,46	149,14	1.222,60	110,92	147,90	20,00	1.501,42
GP5-b	1.073,46	187,14	1.260,59	114,24	152,32	20,00	1.547,15
GP5-c	1.073,46	226,38	1.299,84	117,66	156,88	20,00	1.594,38
GP5-d	1.073,46	266,87	1.340,32	121,19	161,59	20,00	1.643,10
GP5-e	1.073,46	308,42	1.381,87	124,81	166,42	20,00	1.693,11
GP5-f	1.073,46	351,22	1.424,67	128,55	171,40	20,00	1.744,62
GP5-g	1.073,46	395,39	1.468,84	132,40	176,53	20,00	1.797,77
GP5-h	1.073,46	440,80	1.514,26	136,36	181,81	20,00	1.852,43
GP5-i	1.073,46	487,59	1.561,05	140,44	187,25	20,00	1.908,74
GP5-j	1.073,46	535,82	1.609,28	144,65	192,86	20,00	1.966,78
GP5-k	1.073,46	585,42	1.658,87	148,97	198,63	20,00	2.026,47
GP5-l	1.073,46	636,64	1.710,09	153,44	204,58	20,00	2.088,12
GP5-m	1.073,46	689,29	1.762,75	158,03	210,71	20,00	2.151,49
GP5-n	1.073,46	742,98	1.816,43	162,71	216,95	20,00	2.216,09

Concepte 9 = Concepte 8 x 1,25

Concepte 10 = Concepte 8 x 1,75

Annex 1.2

Personal obrer 2019. Dades salarials anuals i preus hora

Fórmules d'aplicació als preus/hora de les taules salarials

	1	2		3	4	5	6	6	7	8	9	10	11	12	13
Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	Absent Col	Absent Ind	TOTAL	Hora Normal	Hora Extra	Hora Festiva	Plus Noct.	Hora Prima P	Hora Prima C
GP6-2	15.368	0	15.368	0	0	0	0	0	15.368	8,69	10,87	15,21	1,91	0,000	0,000
GP6-3	14.727	0	14.727	300	399	240	0	0	15.666	8,33	10,41	14,58	1,83	0,155	0,206
GP6-a	14.727	0	14.727	592	789	240	100	150	16.597	8,33	10,41	14,58	1,83	0,306	0,407
GP6-b	14.727	0	14.727	910	1.214	240	100	150	17.341	8,33	10,41	14,58	1,83	0,470	0,627
GP6-c	14.727	366	15.093	1.087	1.450	240	100	150	18.120	8,54	10,67	14,94	1,88	0,562	0,749
GP6-d	14.727	816	15.543	1.136	1.515	240	200	300	18.934	8,79	10,99	15,38	1,93	0,587	0,782
GP6-e	14.727	1.301	16.028	1.170	1.560	240	200	300	19.498	9,07	11,33	15,86	1,99	0,604	0,806
GP6-f	14.727	1.801	16.528	1.205	1.606	240	200	300	20.080	9,35	11,69	16,36	2,06	0,622	0,830
GP6-g	14.727	2.321	17.048	1.241	1.655	240	200	300	20.684	9,64	12,05	16,87	2,12	0,641	0,855
GP6-h	14.727	2.853	17.580	1.278	1.704	240	200	300	21.302	9,94	12,43	17,40	2,19	0,660	0,880
GP6-i	14.727	3.399	18.126	1.316	1.755	240	200	300	21.937	10,25	12,82	17,94	2,26	0,680	0,906
GP5-a	16.424	2.268	18.692	1.356	1.808	240	200	300	22.595	10,57	13,22	18,50	2,33	0,700	0,934
GP5-b	16.424	2.849	19.272	1.396	1.862	240	200	300	23.270	10,90	13,63	19,08	2,40	0,721	0,962
GP5-c	16.424	3.448	19.872	1.438	1.917	240	200	300	23.967	11,24	14,05	19,67	2,47	0,743	0,990
GP5-d	16.424	4.067	20.491	1.481	1.975	240	200	300	24.687	11,59	14,49	20,28	2,55	0,765	1,020
GP5-e	16.424	4.701	21.125	1.525	2.034	240	200	300	25.425	11,95	14,94	20,91	2,63	0,788	1,051
GP5-f	16.424	5.355	21.779	1.571	2.095	240	200	300	26.185	12,32	15,40	21,56	2,71	0,812	1,082
GP5-g	16.424	6.030	22.454	1.618	2.158	240	200	300	26.970	12,70	15,88	22,23	2,79	0,836	1,114
GP5-h	16.424	6.724	23.148	1.667	2.222	240	200	300	27.777	13,09	16,37	22,91	2,88	0,861	1,148
GP5-i	16.424	7.439	23.863	1.716	2.289	240	200	300	28.608	13,50	16,87	23,62	2,97	0,887	1,182
GP5-j	16.424	8.176	24.599	1.768	2.357	240	200	300	29.464	13,91	17,39	24,35	3,06	0,913	1,218
GP5-k	16.424	8.933	25.357	1.821	2.428	240	200	300	30.345	14,34	17,93	25,10	3,16	0,940	1,254
GP5-l	16.424	9.716	26.140	1.875	2.500	240	200	300	31.255	14,78	18,48	25,87	3,25	0,969	1,292
GP5-m	16.424	10.520	26.944	1.931	2.575	240	200	300	32.191	15,24	19,05	26,67	3,35	0,998	1,330
GP5-n	16.424	11.340	27.764	1.989	2.652	240	200	300	33.144	15,70	19,63	27,48	3,45	1,027	1,370
HORES CONVENI			FIX	PES P	PES Q		HORES VACANCES		AUGMENT		Hora Extra	Hora Festiva	Plus Noct.		
1768			82,00%	6,00%	8,00%		168		1,85%		1,25	1,75	0,22		

SIMET 2019 - ANNEX Núm. 1 ( 2 ) - DADES MENSUALS							
Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	TOTAL
GP6-2	1.024,53	0,00	1.024,53	0,00	0,00	0,00	1.024,53
GP6-3	981,80	0,00	981,80	24,97	33,29	20,00	1.060,05
GP6-a	981,80	0,00	981,80	49,30	65,73	20,00	1.116,83
GP6-b	981,80	0,00	981,80	75,86	101,14	20,00	1.178,80
GP6-c	981,80	24,42	1.006,22	90,60	120,80	20,00	1.237,62
GP6-d	981,80	54,39	1.036,19	94,67	126,22	20,00	1.277,08
GP6-e	981,80	86,73	1.068,53	97,49	129,98	20,00	1.316,01
GP6-f	981,80	120,09	1.101,89	100,40	133,86	20,00	1.356,15
GP6-g	981,80	154,72	1.136,52	103,42	137,89	20,00	1.397,83
GP6-h	981,80	190,18	1.171,98	106,51	142,01	20,00	1.440,50
GP6-i	981,80	226,59	1.208,39	109,68	146,25	20,00	1.484,32
GP5-a	1.094,92	151,21	1.246,13	112,98	150,64	20,00	1.529,74
GP5-b	1.094,92	189,91	1.284,83	116,35	155,14	20,00	1.576,31
GP5-c	1.094,92	229,87	1.324,80	119,84	159,78	20,00	1.624,41
GP5-d	1.094,92	271,11	1.366,03	123,43	164,58	20,00	1.674,04
GP5-e	1.094,92	313,43	1.408,35	127,12	169,50	20,00	1.724,97
GP5-f	1.094,92	357,02	1.451,94	130,93	174,57	20,00	1.777,43
GP5-g	1.094,92	402,01	1.496,93	134,85	179,80	20,00	1.831,57
GP5-h	1.094,92	448,26	1.543,19	138,88	185,18	20,00	1.887,25
GP5-i	1.094,92	495,92	1.590,84	143,04	190,72	20,00	1.944,60
GP5-j	1.094,92	545,04	1.639,96	147,32	196,43	20,00	2.003,71
GP5-k	1.094,92	595,55	1.690,48	151,73	202,30	20,00	2.064,51
GP5-l	1.094,92	647,72	1.742,64	156,28	208,37	20,00	2.127,29
GP5-m	1.094,92	701,35	1.796,27	160,95	214,61	20,00	2.191,83
GP5-n	1.094,92	756,03	1.850,95	165,72	220,96	20,00	2.257,63

Concepte 9 = Concepte 8 x 1,25

Concepte 10 = Concepte 8 x 1,75

Annex 1.3. Personal obrer 2020. Dades salarials anuals i preu hora

Fórmules d'aplicació als preus/hora de les taules salarials

**SIMET 2020 - ANNEX Núm. 1 (1) - DADES ANUALS**

Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	Absent Col	Absent Ind	TOTAL	Hora Normal	Hora Extra	Hora Festiva	Plus Noct.	Hora Prima P	Hora Prima C
GP6-2	15.675	0	15.675	0	0	0	0	0	15.675	8,87	11,08	15,52	1,95	0,000	0,000
GP6-3	14.727	0	14.727	434	578	240	0	0	15.979	8,33	10,41	14,58	1,83	0,224	0,299
GP6-a	14.727	0	14.727	734	978	240	100	150	16.929	8,33	10,41	14,58	1,83	0,379	0,505
GP6-b	14.727	0	14.727	1.059	1.412	240	100	150	17.688	8,33	10,41	14,58	1,83	0,547	0,729
GP6-c	14.727	678	15.405	1.109	1.479	240	100	150	18.482	8,71	10,89	15,25	1,92	0,573	0,764
GP6-d	14.727	1.142	15.869	1.159	1.545	240	200	300	19.312	8,98	11,22	15,71	1,97	0,599	0,798
GP6-e	14.727	1.636	16.363	1.193	1.591	240	200	300	19.888	9,26	11,57	16,20	2,04	0,616	0,822
GP6-f	14.727	2.147	16.874	1.229	1.638	240	200	300	20.481	9,54	11,93	16,70	2,10	0,635	0,846
GP6-g	14.727	2.677	17.404	1.266	1.688	240	200	300	21.097	9,84	12,30	17,23	2,17	0,654	0,872
GP6-h	14.727	3.219	17.946	1.304	1.738	240	200	300	21.728	10,15	12,69	17,76	2,23	0,673	0,898
GP6-i	14.727	3.776	18.503	1.343	1.790	240	200	300	22.376	10,47	13,08	18,31	2,30	0,693	0,925
GP5-a	16.752	2.329	19.081	1.383	1.844	240	200	300	23.047	10,79	13,49	18,89	2,37	0,714	0,952
GP5-b	16.752	2.921	19.673	1.424	1.899	240	200	300	23.736	11,13	13,91	19,47	2,45	0,736	0,981
GP5-c	16.752	3.532	20.284	1.467	1.956	240	200	300	24.447	11,47	14,34	20,08	2,52	0,758	1,010
GP5-d	16.752	4.163	20.915	1.511	2.014	240	200	300	25.180	11,83	14,79	20,70	2,60	0,780	1,041
GP5-e	16.752	4.811	21.563	1.556	2.075	240	200	300	25.933	12,20	15,25	21,34	2,68	0,804	1,072
GP5-f	16.752	5.478	22.230	1.603	2.137	240	200	300	26.709	12,57	15,72	22,00	2,77	0,828	1,104
GP5-g	16.752	6.166	22.918	1.651	2.201	240	200	300	27.509	12,96	16,20	22,68	2,85	0,853	1,137
GP5-h	16.752	6.874	23.626	1.700	2.267	240	200	300	28.332	13,36	16,70	23,39	2,94	0,878	1,171
GP5-i	16.752	7.603	24.355	1.751	2.334	240	200	300	29.180	13,78	17,22	24,11	3,03	0,904	1,206
GP5-j	16.752	8.354	25.106	1.803	2.404	240	200	300	30.054	14,20	17,75	24,85	3,12	0,931	1,242
GP5-k	16.752	9.127	25.879	1.857	2.476	240	200	300	30.952	14,64	18,30	25,62	3,22	0,959	1,279
GP5-l	16.752	9.925	26.677	1.913	2.550	240	200	300	31.881	15,09	18,86	26,41	3,32	0,988	1,317
GP5-m	16.752	10.746	27.498	1.970	2.627	240	200	300	32.835	15,55	19,44	27,22	3,42	1,018	1,357
GP5-n	16.752	11.582	28.334	2.028	2.705	240	200	300	33.807	16,03	20,03	28,05	3,53	1,048	1,397

HORES CONVENI
1768

FIX	PES P	PES Q
82,00%	6,00%	8,00%

HORES VACANCES
168

AUGMENT
2,00%

Hora Extra	Hora Festiva	Plus Noct.
1,25	1,75	0,22

## SIMET 2020 - ANNEX Núm. 1 ( 2 ) - DADES MENSUALS

Nivell	Salari Conveni	Millora Voluntària	SUMA	Prima P	Prima C	Puntualitat	TOTAL
GP6-2	1.045,02	0,00	1.045,02	0,00	0,00	0,00	1.045,02
GP6-3	981,80	0,00	981,80	36,16	48,21	20,00	1.086,16
GP6-a	981,80	0,00	981,80	61,15	81,54	20,00	1.144,49
GP6-b	981,80	0,00	981,80	88,24	117,66	20,00	1.207,70
GP6-c	981,80	45,20	1.027,00	92,41	123,22	20,00	1.262,63
GP6-d	981,80	76,10	1.057,90	96,56	128,75	20,00	1.303,21
GP6-e	981,80	109,09	1.090,89	99,44	132,58	20,00	1.342,91
GP6-f	981,80	143,12	1.124,92	102,41	136,54	20,00	1.383,86
GP6-g	981,80	178,44	1.160,24	105,49	140,65	20,00	1.426,37
GP6-h	981,80	214,60	1.196,40	108,64	144,85	20,00	1.469,90
GP6-i	981,80	251,74	1.233,54	111,88	149,17	20,00	1.514,59
GP5-a	1.116,80	155,24	1.272,04	115,24	153,65	20,00	1.560,92
GP5-b	1.116,80	194,71	1.311,51	118,68	158,24	20,00	1.608,43
GP5-c	1.116,80	235,48	1.352,28	122,23	162,98	20,00	1.657,49
GP5-d	1.116,80	277,54	1.394,34	125,90	167,87	20,00	1.708,11
GP5-e	1.116,80	320,71	1.437,51	129,67	172,89	20,00	1.760,06
GP5-f	1.116,80	365,17	1.481,97	133,54	178,06	20,00	1.813,57
GP5-g	1.116,80	411,05	1.527,85	137,55	183,39	20,00	1.868,79
GP5-h	1.116,80	458,24	1.575,04	141,66	188,88	20,00	1.925,58
GP5-i	1.116,80	506,85	1.623,65	145,90	194,53	20,00	1.984,08
GP5-j	1.116,80	556,95	1.673,75	150,27	200,36	20,00	2.044,37
GP5-k	1.116,80	608,47	1.725,27	154,76	206,35	20,00	2.106,38
GP5-l	1.116,80	661,68	1.778,48	159,40	212,54	20,00	2.170,42
GP5-m	1.116,80	716,38	1.833,18	164,17	218,90	20,00	2.236,25
GP5-n	1.116,80	772,15	1.888,95	169,04	225,38	20,00	2.303,37

Concepte 9 = Concepte 8 x 1,25

Concepte 10 = Concepte 8 x 1,7



Annex 2. Taula tècnics

Taula de retribucions mínimes d'incorporació per als tècnics i administratius

2018			
GRUP PROFESSIONAL	SALARI CONVENI	PUNTUALITAT	RETRIBUCIÓ TOTAL
Grup 1	18.477	240	18.717
Grup 2	17.309	240	17.549
Grup 3	16.494	240	16.734
Grup 4	15.963	240	16.203
Grup 5	15.840	240	16.080
Grup 6	14.727	240	14.967
2019			
GRUP PROFESSIONAL	SALARI CONVENI	PUNTUALITAT	RETRIBUCIÓ TOTAL
Grup 1	19.158	240	19.398
Grup 2	17.947	240	18.187
Grup 3	17.101	240	17.341
Grup 4	16.551	240	16.791
Grup 5	16.424	240	16.664
Grup 6	15.368	240	15.608
2020			
GRUP PROFESSIONAL	SALARI CONVENI	PUNTUALITAT	RETRIBUCIÓ TOTAL
Grup 1	19.541	240	19.781
Grup 2	18.306	240	18.546
Grup 3	17.443	240	17.683
Grup 4	16.882	240	17.122
Grup 5	16.752	240	16.992
Grup 6	15.675	240	15.915

Annex 3

Premi addicional per objectius en productivitat i qualitat

VALOR AFEGIT	PREMI
<62	0,00
62 – 64	0,30
64 – 66	0,40
66 – 68	0,50
68 – 70	0,60
70 – 72	0,70
72 – 74	0,80
74 – 76	0,90
76 – 78	1,00
78 – 80	1,10
80 - 82	1,20
82 - 84	1,30
84 - 86	1,40
>86	1,50

El resultat obtingut serà el % sobre el salari total (sense considerar complements de lloc de treball). Aquest import es farà efectiu amb el full de salari del mes de febrer.

#### Annex 4 Puntualitat

El Premi de Puntualitat pel personal de l'empresa Sinterizados y Metalurgia de Solsona, S.A. es regirà d'acord amb les següents normes:

1. Per tota la vigència d'aquest pacte la quantitat del Premi de Puntualitat serà d'1 euro per dia treballat de puntual entrada al matí, tarda o nit pel personal a torn i de puntual entrada al matí i a la tarda pel personal de jornada partida. Per a les persones amb jornada reduïda, aquesta quantitat serà proporcional al % de jornada que treballin.

2. El marcatge al rellotge de control al iniciar el treball, s'haurà d'efectuar una vegada es porti posada la roba de treball.

Es considera obligatori marcar la fitxa a l'entrada i a la sortida del treball.

3. S'incorre a falta de puntualitat quan a la fitxa de rellotge aparegui un marcatge d'hores-minuts superior a l'horari normal d'entrada.

Així mateix incorreran a falta de puntualitat les persones que:

- S'oblidin de marcar, voluntària o involuntàriament.
- Marquin la fitxa sense estar amb roba de treball.

4. Les faltes de puntualitat motivaran la pèrdua del Premi segons la següent escala

#### Personal amb horari a torns

1a falta	2 euros
2a falta	5 euros
3a falta	9 euros
4a falta	14 euros
5a falta	20 euros
6a falta	No es cobra

#### Personal amb horari de torn central

1a falta	2 euros
2a falta	4 euros
3a falta	7 euros
4a falta	11 euros
5a falta	16 euros
6a falta	20 euros

5. Els períodes de control per efectes de puntualitat seran d'un mes.

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

No es perdrà el premi de puntualitat d'aquells dies els quals no s'assisteixi al treball per tenir hores acumulades (ja treballades anteriorment).

7. Les fitxes de rellotge han de ser marcades pels propis interessats. Per tant, l'incompliment d'aquesta disposició serà considerat com a falta de disciplina, la qual cosa reportarà a ambdós la sanció corresponent i la pèrdua del premi de puntualitat de tot el mes.

#### Annex 5

#### Fons d'ajuda social

#### Objectiu

El Fons d'Ajuda Social de l'empresa "sinterizados y Metalurgia de Solsona, S.A." té per objectiu concedir ajudes econòmiques al personal de l'Empresa que estant d'alta en el Fons, estigui en situació de baixa per malaltia o accident de treball.

#### Aportacions:

El Fons d'Ajuda Social estarà format per les següents aportacions econòmiques del Personal i de la Direcció de l'Empresa a partir de la data de signatura d'aquest pacte:

- a) El Personal aportarà mensualment la quantitat de 1 euro per persona, de forma totalment voluntària.
- b) La Direcció de l'Empresa aportarà mensualment la mateixa quantitat que la que ha aportat el Personal en el seu conjunt.
- c) Quan el Fons tingui un saldo positiu de 6.000 euros es congelarà l'aportació tant del Personal com de la Direcció de l'Empresa, i es tornarà a aportar quan el saldo sigui inferior a 2.000 euros.

#### Quantia i condicions de les Ajudes

- a) Casos generals: no es concedirà ajuda durant els 30 primers dies de baixa, fixant les quantitats a percebre, de la següent forma:
  - a. Baixes per malaltia i accident: del dia 31<sup>o</sup> en endavant: 5,00 euros/dia.
  - b) Casos excepcionals: es percebrà des del primer dia la quantitat de 5,00 euros, en els següents casos:
    - a. els dies d'hospitalització, derivats de malaltia o accident.
  - c) no es percebrà ajuda quan la indemnització per absència sigui el 100%.

#### Gestió del Fons d'Ajuda Social

Els membres del Comitè d'Empresa, juntament amb els representants de la Direcció de l'Empresa, seran els responsables de la gestió del Fons d'Ajuda Social i tindran capacitat per:

- a) Interpretar el present Reglament i resoldre els casos de dubte que es presentin.
- b) Concedir ajudes superiors a les estipulades si el cas que es presenta és considerat com a molt especial.
- c) Controlar al personal que percebi ajuda social, efectuant-li visites o de la manera que es consideri més convenient; podent-li negar la concessió d'ajuda si es creu oportú.
- d) Fer tornar ajudes concedides si es demostra que ha existit simulació de la malaltia o accident, o interès per allargar el temps de baixa per part d'alguna persona.

#### Baixes del Fons d'Ajuda Social

Els pagaments de les ajudes econòmiques concedides els efectuarà l'Oficina de Personal el dia 10 de cada mes.

Quan una persona causi baixa del Fons, no s'hi podrà tornar a donar d'alta, fins que hagi transcorregut un any.

Altres

7. L'import de la corona per defunció de companys, cònjuge, pares i fills, es pagarà del Fons d'Ajuda Social. Els pagaments de les ajudes econòmiques concedides es realitzaran a l'Oficina de Personal el dia 10 de cada mes.

Annex 6

Classificació professional

Descripció de les funcions en els grups professionals

Article 1. Criteris generals

1.1. El present Acord sobre classificació professional s'ha establert fonamentalment atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses categories professionals amb distintes funcions i especialitats professionals. Així mateix i atès que es pretén substituir als sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes es prenen com una de les referències d'integració en els grups professionals.

1.2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors i treballadores.

1.3. En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitza en funció de l'activitat preponderant. Aquest criteri de classificació no suposa que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

1.4. Dins de l'empresa, d'acord amb els sistemes d'organització propis, pot haver-hi les divisions funcionals que s'estimin convenientes o necessàries, depenent de la seva grandària i activitat, podent, per tant, variar-ne la denominació i augmentar-ne o disminuir-ne el nombre.

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Acord han de ser adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies defineixen la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest Acord, que s'esmenten en cadascun dels grups professionals, es classifiquen en tres divisions funcionals definides en els termes següents:

Tècnics

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

Empleats

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

Operaris

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

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

**A. Coneixements**

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

**B. Iniciativa**

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

**C. Autonomia**

Factor per a la valoració del qual ha de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupa.

**D. Responsabilitat**

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

**E. Comandament**

Factor per a la valoració del qual ha de tenir-se en compte:

- el grau de supervisió i ordenació de tasques
- la capacitat d'interrelació
- naturalesa del col·lectiu
- nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament

**F. Complexitat**

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

**Classificació professional**

**Grup professional 1**

Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió de titulació universitària de 2n o 3r cicle o sense tenir-la, realitza funcions pròpies d'alts llocs en la direcció o execució de l'empresa o bé exerceix les funcions i responsabilitats pròpies de la titulació exposada. Posseeix la responsabilitat sobre una àrea o departament de l'empresa o centre de treball, prenent i participant en la presa de decisions, amb autonomia suficient per coordinar les funcions pròpies de la seva àrea de responsabilitat.

Entre les seves funcions estan l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i d'aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o la política adoptada. El manteniment i establiment d'estructures i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Es tracta d'un grup amb control i comandament efectiu sobre els recursos d'un departament, divisió, fàbrica, centre de treball o un altre àmbit d'organització que la seva empresa tingui determinat.

Es correspon, normalment, amb el personal enquadrat en el número 1 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

- analistes de sistemes (titulació superior)
- arquitectes
- directors d'àrees o serveis
- enginyers
- llicenciats

Tasques

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

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat d'aquests, o d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquests.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins 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 mitjanes.
4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins el seu camp, en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídic-laboral i fiscal, etc.
5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins el 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 mitjana o empreses de petita dimensió, amb responsabilitat sobre els resultats d'aquesta.
8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (maquinari) com a nivell lògic (programari).

Grup professional 2

Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació mínima equivalent de titulat universitari de 1r cicle i sota la dependència d'una o més persones del grup professional 1, realitza funcions complexes i d'alta responsabilitat en la seva àrea funcional. Posseeix la responsabilitat tècnica i de gestió en la seva àrea de competència i la desenvolupa amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Entre les seves funcions estan la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També suposa la realització de tasques tècniques d'alta complexitat i, fins i tot, la participació en la definició d'objectius a aconseguir en el seu camp.

Es tracta d'un grup de suport a les funcions del grup professional I, amb formació i experiència dilatada al lloc a desenvolupar.

Eventualment poden tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "titulats superiors d'entrada".

Normalment comprèn les categories enquadrades en el núm. 2 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social i, eventualment, en el núm. 1 de cara a cobrir els titulats superiors d'entrada.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

- diplomats universitaris
- titulats superiors d'entrada
- arquitectes tècnics (aparelladors)
- enginyers tècnics (perits)

Tasques

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

1. Funcions que 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'aquestes, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport amb autonomia mitjans i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma d'actuar en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

Grup professional 3

Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida equivalent a la de titulat universitari de 1r cicle i sota dependència d'una o més persones del grup professional I o II, realitza funcions complexes i de responsabilitat en la seva àrea funcional. Posseeix la responsabilitat i la gestió en la seva àrea de competència i la desenvolupa amb un elevat nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Entre les seves funcions estan la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També suposa la realització de tasques tècniques i pot participar en la definició objectius a aconseguir en el seu camp.

Es tracta d'un grup de suport a les funcions del grup professional I o II, amb experiència dilatada al lloc a desenvolupar.

Normalment comprèn les categories enquadrades en el barem núm. 2, 3 i 4 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

- analista programador

- delineant projectista
- dibuixant projectista
- graduat social sense diplomatura

**Empleats:**

- caps d'àrees, serveis o secció
- caps administratius

**Operaris:**

- cap de taller-obra
- mestre industrial

**Tasques**

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

1. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat, verificant-ne la correcta execució i documentant-los adequadament.
2. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.
3. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
4. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.
5. 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 plans a partir de dades facilitades per un comandament superior.
6. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
7. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
8. Tasques tècniques de direcció de R+D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
9. Tasques tècniques de tota mena de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant-ne, vigilant-ne i dirigint-ne l'execució pràctica, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
10. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.
11. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament amb vista a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.



**Grup professional 4**

**Criteris generals.** El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida mínima equivalent a la de cicle formatiu de grau superior (FP2), sota la dependència d'una o més persones del grup professional II i III, realitza funcions que requereixen un nivell mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana en la seva àrea funcional. Posseeix el comandament executiu sobre col·laboradors en la seva àrea de competència i el desenvolupa amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, en el marc d'instruccions que rep.

Entre les seves funcions estan la coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional, seguint les directrius generals que estableixi el seu comandament superior. També suposa la realització de tasques de suport tècnic i el comandament directe sobre un equip de treballadors/ores especialitzats.

Es tracta d'un grup que transmet i fa executar les directrius i objectius que emanen dels grups professionals d'àmbit superior, amb sòlida experiència als llocs que estan sota el seu comandament i en la gestió de grups humans.

Normalment comprèn les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

**Empleats**

- delineants de 1a
- tècnics en general
- tècnics en infermeria

**Operaris:**

- encarregats
- contramestre
- mestre de taller
- professional d'ofici especial

**Tasques**

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, obra, fusteria, electricitat, etc.).
2. Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o més treballadors/ores del grup professional inferior.
3. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, i que comporten la responsabilitat de ràpida intervenció dins el procés productiu.
4. Tasques que consisteixen a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.
5. Tasques de delineació de projectes senzills, aixecar plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzar els esbossos necessaris alhora que proporcionar les solucions requerides.

6. Tasques de R+D de projectes complets segons instruccions.
7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.
8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, i que comporten la responsabilitat corresponent dins el procés productiu.
9. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.
10. Activitats i tasques pròpies de tècnic en infermeria, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístiques d'accidents, etc.
11. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/àries que realitzen les feines auxiliars en la línia principal de producció, abastant i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., i realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins 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, i realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
13. Realitzar inspeccions de tota mena de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, basant-se en plans, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització amb alt grau de decisió en l'acceptació, i realitzar informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.
14. 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 mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).
15. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
16. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
17. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, i que impliquen preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
18. 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.
19. Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació informàtica.

#### Grup professional 5

Críteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida mínima equivalent a la de cicle formatiu de grau superior (FP2) sota dependència

d'una o més persones del grup professional IV, realitza funcions que requereixen una alta especialització professional. Executa treballs especialitzats, amb baix nivell de supervisió, i els desenvolupa amb autonomia, iniciativa i responsabilitat, en un marc d'actuació de complexitat tècnica.

També suposa la coordinació, supervisió i comandament d'un equip de treball reduït, seguint les directrius generals que estableixi el seu comandament superior.

Normalment comprèn les categories enquadrades en els barems núm. 5 i 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats:

- delineant de 2a
- oficials administratius
- oficials de laboratori
- oficials d'organització
- viatjant/comercial

Operaris:

- professionals d'ofici de 1a
- professionals d'ofici de 2a

Tasques

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

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.
3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat 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 entrega, tramitació de comandes, etc.
6. Tasques d'una certa complexitat de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a 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-se utilitzar paquets informàtics com a processadors de textos o similars.

11. Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que altres han preparat, així com càlculs senzills.

12. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris/àries en feines de càrrega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent-hi processos productius.

13. Controlar la qualitat de la producció o el muntatge, realitzar inspeccions i reclasseficacions visuals o amb els corresponents aparells, decidir sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectir 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 primeres matèries, desgastos 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 les prenen directament basant-se en normes generalment precises.

#### Grup professional 6

Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup és aquell que, estant en possessió d'una formació o experiència adquirida equivalent a la de cicle formatiu de grau mitjà o educació secundària obligatòria, que sota dependència d'una o més persones del grup professional V, realitza funcions que requereixen una bàsica especialització professional. Executa treballs especialitzats, amb baix nivell de supervisió, i els desenvolupa amb iniciativa i responsabilitat, en un marc d'actuació de complexitat tècnica baixa. Poden requerir preferentment esforç físic i necessita un petit període d'adaptació.

Normalment comprèn 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 categories següents:

#### Empleats:

- magatzemer
- auxiliars en general
- conserge
- dependent
- telefonista

#### Operaris:

- conductor de màquina
- xofer de turisme
- especialista
- professional d'ofici de 3a
- conductor camió

#### 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 panells no automàtics.
2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
3. Tasques elementals de laboratori.
4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
5. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.
6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.
7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.
9. Tasques d'ajustament de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificat de soldadures de connexió.
10. 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-ne l'adequació o inadequació als esmentats patrons.
11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
12. Realitzar treballs en màquines de producció basant-se en instruccions simples i/o croquis senzills.
13. Realitzar treballs de tall, escalfament, rebavat i escarpellat o altres d'anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.
14. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.
17. Conducció amb permís adequat, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.
18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotores, tractors, pales, màquines d'empènyer, grues pont, grues de pòrtic, carretons, etc.).

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

#### Annex 7

##### Normativa interior

A continuació es relacionen els punts més importants de la Normativa Interior d'aplicació en l'Empresa:

1. No es permetrà la presència en el lloc de treball fins a 10 minuts com a màxim abans de l'inici de la jornada. Si s'arriba abans a la planta només es podran utilitzar els serveis de vestuaris o cantina.

2. S'ha de marcar la fitxa o targeta de rellotge quan es porti la roba de treball, tant a l'entrada com a la sortida. Al toc de sirena, indicatiu de l'inici o final de jornada o de pauses per a l'entrepà, el personal ha d'estar en el lloc de treball.

Els marcatges en el rellotge s'han de fer per als propis interessats. L'incompliment d'aquesta norma serà considerada como a falta greu de disciplina.

3. Per treballar a la Planta, és obligatori l'ús de la roba de treball que de forma reglamentària es senyalarà per cada treballador.

La roba ha d'estar el més neta possible i el seu ús s'ha de fer amb el decor que exigeix la bona imatge de l'empresa.

Hi haurà "stock" per al personal de nou ingrés i una sèrie d'equips (en perfecte estat de conservació i neteja) per poder solucionar els imprevistos puntuals que es produeixen.

4. És obligatori l'ús d'equips o proteccions de seguretat que segons la normativa vigent senyali el Comitè de Seguretat i Salut.

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

5. Només està permès menjar a la cantina, dintre dels horaris autoritzats en els diferents torns.

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

7. Excepte autorització expressa del comandament corresponent, no es permet la utilització de radis dintre del recinte de fàbrica. Els "walkman", per motius de seguretat, no es podran utilitzar sota cap concepte.

Aquesta norma serà d'aplicació tant en dies laborables com en festius i nits.

8. No està permès trucar ni rebre trucades particulars dintre l'horari de treball, excepte en casos greus, especials o autoritzats.

9. Les cafeteres no són llocs de trobades, reunions o tertúlies. S'han d'utilitzar de la millor manera possible i mai d'una forma abusiva que afecti negativament al bon funcionament de l'empresa.

#### Annex 8

##### Modalitats de la contractació

A l'empara del que estableix la normativa vigent i sense que això tingui caràcter limitador, podran signar-se, encara que es refereixin a l'activitat normal de l'empresa, els següents contractes de treball:

a) Contracte de durada determinada.

Les empreses podran subscriure contractes de treball per temps cert. El transcurs del temps, la total execució de l'obra o la realització completa del servei determinaran l'extinció del contracte.

b) Contracte de treball eventual.

Les empreses podran concertar contractes de treball de caràcter eventual d'una durada de fins a 12 mesos en un període de 16 mesos.

Si arribat el seu terme no hi hagués denúncia de cap de les parts, el contracte es considerarà tàcitament prorrogat per temps indefinit, llevat que resulti de la voluntat de les parts haver-ho concertat amb caràcter temporal.

c) Contracte d'Interinitat. Serà aquell que es convingui per cobrir l'absència d'un treballador en excedència, malaltia o situació anàloga i cessaran, sense dret a indemnització, en la data en la qual s'incorpori el titular, sigui o no la prevista.

d) Per a afavorir l'ocupació es tendirà a promocionar la contractació indefinida inicial, la transformació de contractes temporals en contractes fixes, el manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte les normes i instruments vigents.

e) Les empreses amb mes de 50 treballadors preservaran el 2% de la seva plantilla per la inserció laboral i promoció social de les persones amb discapacitat.

#### Annex 9

##### Horaris dels torns de treball

A l'empresa Ames Solsona Sintering, SA existeixen els següents torns de treball:

TORNOS	HORARIS	TEMPS DE DESCANS	HORES DE TREBALL
Central	08:00 a 13:00		8 h
	14:30 a 17:30		
Matí	6.00 a 14.20	20'entrepà	8 h
		(2 torns entre 9.00 i 9.40)	
Tarda	14.00 a 22.20	20'entrepà	8 h
		(2 torns entre 19.00 i 19.40)	
Nit	22.00 a 06.20	20'entrepà	8 h
		(2 torns entre 02.00 i 02.40)	

1. Aquests horaris s'apliquen de dilluns a divendres.

2. Queden exceptuades d'aquests horaris i de la seva distribució, aquelles persones que en el seu contracte de treball hi consti de forma explícita que, per elles, els horaris i/o torns de treball específics són uns altres i que les jornades del dissabte i diumenge es consideren com a temps de treball normal o ordinari.

Annex 10  
Esquema parentius

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

