

**XXI CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL
PER A LA INDÚSTRIA METAL·LOGRÀFICA DE CATALUNYA
(2020 - 2021)**

**TÍTOL PRELIMINAR
CAPÍTOL PRIMER
Disposicions Generals**

Article 1.- Obligatorietat

1.1.- El present Conveni col·lectiu negociat per Unió Metal·lúrgica de Catalunya (U.M.C.), i, per la Federació d'Indústria de Catalunya de CC.OO., i per La Federació Nacional d'Indústria FICA-UGT de Catalunya, obliga a les empreses i treballadors del Sector a que els seus continguts obligacional i normatiu seran de preceptiva observança en els àmbits territorial, funcional, personal i temporal pactats.

1.2.- Vigent el Conveni, el seu contingut no podrà ser alterat per les parts ni afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat d'acord exprés en contrari aconseguït en el si de la seva Comissió d'Interpretació i Seguiment.

Article 2.- Vinculació a la totalitat

2.1.- Aquest Conveni constitueix un tot orgànic, únic i indivisible, basat en l'equilibri dels drets i obligacions recíprocament assumits per les parts, i com a tal - cara a la seva aplicació pràctica - haurà de ser sempre objecte de consideració global i conjunta, no resultant admissibles les interpretacions que pretenguin valorar aïlladament les estipulacions convingudes.

2.2- Partint del fet que les condicions pactades en el present Conveni es consideren globalment, si l'autoritat laboral creu que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculquen la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual ha d'adoptar les mesures que calguin a fi de solucionar suposades anomalies, amb l'audiència prèvia de les parts.

Article 3.- Compensació i absorció

3.1.- Les condicions existents amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni -qualssevol que fos la seva naturalesa, origen o denominació - seran absolutament compensables, fins on arribi, amb les pactades en aquest.

Excepcionalment, no podran ser objecte de compensació les condicions econòmiques que portin la seva causa d'una transacció de drets i/o condicions més beneficioses anteriors o que retribueixin una prestació concreta i específica que el treballador tingui necessàriament que realitzar per percebre-les.

Excepcionalment també, es mantindran congelades -en el seu import equivalent en Euros- les millores econòmiques voluntàriament abonades per les empreses fins el 31 de desembre de 1994 sobre les retribucions del Xè Conveni, llevat que una altra cosa s'hagués indicat -

respecte de qualsevol d'elles- en l'articulat dels Convenis posteriors.

3.2.- Les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o algun dels conceptes existents, o que suposin creació d'altres de nous, només tindran eficàcia pràctica quan - considerades a la seva totalitat i en còmput anual- superin el nivell global del Conveni, quedant en un altre cas absorbides per les condicions acordades en aquest.

Article 4.- Garantia personal

4.1.- Es respectaran, en qualsevol cas, les situacions personals consolidades que resultin més beneficioses que les derivades de les estipulacions del Conveni, mantenint-se aquesta garantia a títol exclusivament individual.

4.2.- Aquest compromís s'ha d'entendre, en tot cas, sense perjudici de l'efectivitat de les derogacions o modificacions introduïdes pel Conveni en el marc normatiu anterior.

4.3.- Complement ex categoria professional.

Aquells treballadors que al dia immediatament anterior a l'entrada en vigor del present acord rebessin un salari superior a l'establert per al grup professional al qual restin adscrits, se'ls mantindrà la diferència com a complement Ad personam, denominat Complement ex categoria professional. Aquest complement no podrà ser ni compensable ni absorbible sota cap circumstància, i serà re-valoritzat anualment amb l'increment que es pacti en el Conveni.

El pagament del complement ex categoria professional, calculat de forma anual, s'abonarà en 12 mensualitats.

Aquest complement atès que suposa una garantia salarial per a aquells treballadors amb salaris de categories superiors als del grup professional, no serà abonable a aquells treballadors de nou ingrés.

4.4.- Així mateix, qualsevol plus que a 31 de desembre 2014, estigués calculat sobre uns imports i/o percentatges superiors als establerts en el Conveni, es mantindrà la seva fórmula de càlcul com a condició més beneficiosa.

Article 5.-Dret supletori

5.1.- En tot el no previst en el present Conveni, regirà el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors, pel text de la derogada Ordenança Laboral per a la Indústria Metal·logràfica i altres disposicions generals.

CAPÍTOL SEGON Àmbits d'aplicació

Article 6.- Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació en els centres de treball radicats a la Comunitat Autònoma de Catalunya, llevat que comptin amb Conveni Col·lectiu propi o d'Empresa.

Article 7.- Àmbit funcional

7.1.- Es troben incloses en l'àmbit d'aquest Conveni les Empreses dedicades a la fabricació d'envasos metàl·lics lleugers, tubs, aerosols, tapes, taps, càpsules i altres precintes metàl·lics, a la decoració i envernissat de planxes metàl·liques i a la seva estampació, així

com a qualssevol d'altres activitats afins a les ressenyades.

7.2.- A aquests efectes, es consideraran únicament els productes fabricats amb xapa d'espessor igual o inferior a 0,5 mm. excepció feta dels aerosols, per als quals no hi haurà limitació de gruix- així com els de composició mixta, sempre que d'alguna manera incorporin components metàl·lics.

Article 8.- Àmbit personal.

8.1.- S'aplicarà el Conveni al personal, que voluntàriament presti els seus serveis retribuïts per compte i dintre de l'àmbit d'organització i direcció de les Empreses afectades, sempre que per raó del vincle contractual existent entre les parts es trobi subjecte a la legislació laboral comuna .

8.2.- Quedaran, doncs, expressament excloses del seu àmbit d'aplicació les persones compreses en qualsevol dels supòsits previstos en els articles 1.3 i 2.1 de l'Estatut dels Treballadors.

8.3.- Totes les referències efectuades en el text del Conveni als conceptes de "treballador" o "treballadors" s'han d'entendre realitzades, indistintament, tant als de gènere masculí com femení -llevat que una altra cosa es desprengui clarament del context de la concreta cita que es tracti-.

Article 9.- Àmbit temporal

9.1.- El present Conveni entra en vigor el **dia 1 de gener de l'any 2020** i la seva durada, que serà de 2 anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el **31 de desembre 2021**.

9.2.- No obstant el que disposa l'epígraf anterior, el Conveni s'entendrà automàticament prorrogat d'any en any, per tàcita reconducció, de no intervenir denúncia en forma del mateix, que haurà de ser notificada per escrit a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització de la seva vigència i en la qual hauran de determinar-se les matèries concretes que es proposin com a objecte de negociació.

9.3.- Denunciat en temps i forma el Conveni, perdran únicament vigència -al terme de la pactada en el mateix-clàusules obligacionals, mantenint-se en canvi els seus efectes normatius -amb caràcter transitori- fins a l'entrada en vigor del que li substitueixi, sense que això pugui suposar cap perjudici per al compliment dels acords a què pugui arribar-se en el nou Conveni.

CAPÍTOL TERCER **Comissió d'Interpretació i Seguiment (C.I.S)**

Article 10.- Atribucions

La Comissió tindrà com a funcions específiques les següents:

10.1.- La interpretació autèntica de les normes contingudes al Conveni.

10.2.- La vigilància del compliment del pactat al mateix.

10.3.- L'arbitratge en les qüestions sotmeses a la seva consideració per les parts i la mediació obligatòria en els conflictes col·lectius que puguin suscitar-se en relació amb l'acordat al Conveni.

10.4.- L'anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants i entre aquestes i la resta del Sector metal·logràfic català i espanyol.

10.5- Qualsevol d'altres competències que les parts decideixin assignar-li, de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

10.6- La Comissió Paritària haurà de resoldre la consulta realitzada en un termini no superior a 15 dies, des de la data en què aquesta Comissió tingui coneixement de la mateixa, en cas de no rebre resposta en el termini previst, es donarà per complimentat aquest tràmit, havent el/els interessats d'acreditar a tal efecte, mitjançant certificació emesa pel Secretari, conforme no s'ha produït resolució, podent les parts, des d'aquell moment, recórrer a les instàncies que trobin més adients.

Article 11.- Composició

La Comissió estarà integrada per sis (6) representants de les Empreses, i altres tants dels treballadors, 3 de CCOO i 3 d'UGT, i ambdues representacions poden comptar amb l'assistència d'assessors, amb veu però sense vot.

Article 12.- Funcionament

Les normes concretes d'actuació interna de la Comissió seran les que aquesta mateixa s'atorgui, havent de reunir-se sempre que ho sol·liciti qualsevol de les seves representacions integrants, o quan sigui vàlidament requerida per a això per un tercer en algun dels supòsits previstos en l'anterior article 10 .

Article 13.- Domicili

Es considerarà domicili de la Comissió qualsevol de les seus de les Organitzacions signants del Conveni:

13.1.- Unió Patronal Metal·lúrgica (U.P.M.): 08003 Barcelona, Via Laietana, 32 4ª planta.

13.2.- Federació Nacional d'Indústria FICA-UGT de Catalunya: 08001 Barcelona Plaça Vázquez Montalbán 6, 2a planta (Rambla del Raval 29-35).

13.3.- Federació d'indústria de Catalunya de CC.OO.: 08003 Barcelona, Via Laietana, 16, 3a planta.

TÍTOL PRIMER Contractació i ocupació

CAPÍTOL PRIMER Principis generals

Article 14.- Formulació

En quant a la jubilació parcial i contracte de relleu, s'estarà a la legislació vigent en aquesta matèria, si be, quan la direcció d'empresa no pot atendre la sol·licitud plantejada per la persona ocupada/contractada, informarà de la seva negativa a les parts.

CAPÍTOL SEGON

Tipologia contractual

Article 15.- Contracte per a la formació i l'aprenentatge

15.1.- Aquest tipus de contracte es regirà per l'establert en l'Art. 11.2 de l'Estatut dels Treballadors i específicament, en l'establert en el referit Art. 11.2

En aquest tipus de contractes s'han d'especificar els horaris concrets del temps dedicat a la formació teòrica fora del lloc de treball.

- “Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat en aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, salvo que la formació inherent al nou contracte tingui per objectiu la obtenció de diferent qualificació professional”.
- “No es podran celebrar contracte per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi sigut desenvolupat amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a dotze mesos”.

Article 16.- Contracte Eventual

Als efectes del que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, en els àmbits d'aplicació del Conveni aquests contractes poden tenir una durada màxima de dotze (12) mesos, dins d'un període de divuit (18) mesos.

Article 17.- Contracte de Posada a Disposició

Aquest tipus de contractes només es podrà subscriure amb Empreses de Treball Temporal de conformitat amb la legislació vigent.

TÍTOL SEGON

Classificació professional i Mobilitat Funcional

Article 18 - Norma general

18.1.- L'estructura d'enquadrament professional del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Metal·logràfica de Catalunya consta de tres divisions funcionals (Tècnics, Empleats i Operaris) que estan subdividits, al mateix temps, en vuit grups. Per tant, cada lloc, ha de ser adscrit a una divisió funcional, i a un determinat grup, havent d'assignar el salari de grup establert per al mateix.

18.2.- L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu Grup Professional i Divisió funcional, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, experiència, responsabilitat, comandament i complexitat que apareixen com a factors condicionants per a la pertinença a un Grup determinat, així com la formació requerida per a cada un d'ells.

18.3.- Dins dels principis generals de classificació professional, a cada empresa, d'acord amb els seus propis sistemes d'organització, podrà haver els grups i Divisions que s'estimin

convenients o necessaris, depenent de la seva mida i activitat, podent, per tant, variar la seva denominació i augmentar o disminuir el seu nombre.

18.4.- Tots els treballadors seran adscrits a una determinat grup i a una divisió funcional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició a l'esquema organitzatiu de cada empresa.

18.5.- Els grups professionals seran els indicats a l'annex 0, que inclou la taula de conversió d'enquadrament i la descripció de funcions.

La nova classificació professional regulada en el present conveni entra en vigor a partir del dia 1 gener 2015.

18.6.- La classificació efectuada al Conveni per a la Indústria Metal·logràfica de Catalunya, té com a base la taula de conversió d'enquadrament de l'acord marc sobre Classificació Professional del Conveni Col·lectiu Interprovincial de la Indústria Metal·logràfica i de Fabricació d'Envasos Metal·lics.

18.7.- Manual de valoració de llocs de treball

El Manual de Valoració de Llocs de Treball, (MVL) elaborat per la comissió de tècnics del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), serà adoptat com a manual de valoració de classificació per la Comissió Paritària de Classificació del Conveni; aquest manual servirà com a instrument de treball de la pròpia Comissió i serà d'aplicació a les empreses afectades per aquest Conveni, a excepció, d'aquelles empreses que tinguin realitzada la valoració de llocs de treball de conformitat amb altres manuals tècnics de valoració.

Article 19 - Mobilitat Funcional

19.1.- La mobilitat funcional del personal pot obeir a les causes següents:

a) A petició de l'interessat, per sol·licitud per escrit i motivada. Cas d'accedir a aquesta petició, la direcció ha d'assignar el salari al treballador d'acord amb el que correspongui al grup professional que ocupa en la seva nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.

b) De comú acord entre el treballador i la Direcció d'empresa, en aquest cas prevaldrà l'acordat entre ambdues parts.

c) No reunir les condicions idònies requerides per al lloc de treball que ocupa. La direcció, revisats els oportuns informes dels serveis mèdics, comitè de seguretat i salut laboral, la representació dels treballadors segons els casos, procedirà a la mobilitat funcional del treballador interessat a un altre lloc més adequat a les seves facultats. Les condicions econòmiques s'han de regir dins l'obligat respecte a les que ha de gaudir en atenció al seu grup professional, per aquelles que corresponen al seu nou lloc de treball.

d) Necessitats justificades d'organització, en aquest cas s'aplicarà, com a únic criteri de selecció, la capacitat per a l'acompliment correcte de les tasques corresponents a cada lloc de treball, amb exclusió de qualsevol altre factor discriminatori o d'actuacions que de manera directa i ostensible redundin en perjudici de la formació professional del treballador. A igualtat de capacitat es tindrà en compte l'ordre invers a l'antiguitat en el taller, grup professional o empresa, respectivament.

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

TÍTOL TERCER **Temps de treball**

CAPÍTOL PRIMER **Jornada laboral ordinària**

Article 20.- Durada

20.1.- Per a cada un dels anys de vigència del conveni, la jornada laboral es fixa en **1750 hores de treball efectiu** i això tant si es realitzen en jornada continuada com partida.

20.2.- No obstant el que disposa l'epígraf anterior, es respectaran en qualsevol cas les condicions més beneficioses consolidades que, computades exclusivament en termes de jornada laboral anual efectiva més reduïda que la pactada en Conveni, poguessin tenir acreditades els treballadors, les que se'ls hi mantindran a títol exclusivament individual.

Article 21.- El calendari laboral

El Calendari Laboral i l'horari de treball s'elaboraran per l'empresa i es negociaran cada any amb la R.L.T., tan aviat com es publiqui el calendari oficial de festes laborals.

Article 22.- Flexibilitat

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, serà preceptiu negociar al tràmit previst a l'article 51.2 paràgraf tercer de l'Estatut dels Treballadors, amb la Representació Legal dels Treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels esmentats articles. Aquestes mesures alternatives podran consistir, bé en flexibilitat horària, bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 24 del present Conveni.

23.- Flexibilitat conjuntural

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

Per això l'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, pre-avisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant el referit període de preavis es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de finalitzar el període de preavis, l'empresa notificarà als treballadors la seva decisió que produirà efectes en la data prevista.

Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present

article, el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

En qualsevol de les dues mesures ja sigui flexibilitat i / o bossa horària, i per al supòsit que la regularització prevista a cada una d'elles no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador degués hores a l'empresa les mateixes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte salarial per aquest motiu. Per contra si el treballador tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sota el concepte "Regularització Art.24" en funció de l'import establert a l'annex 6, columna núm. 1 del conveni en cada moment.

Quan per regularitzacions de jornades anteriors el treballador tingui previst per excés de jornada la realització d'un pont o diversos dies festius continuats, es procurarà que no es vegi afectat per una altra regulació de borsa horària en aquells dies.

Les esmentades mesures són:

a) Flexibilitat horària

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

Així mateix, l'empresa regularitzarà la prolongació o reducció aplicada, dins de les jornades laborables del treballador fins a 4 hores diàries.

b) Borsa horària

L'empresa disposarà d'una borsa horària de 120 hores/any, tot això respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores, l'empresa està facultada per a realitzar una variació dels dies en què està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta al calendari laboral, o modificar el nombre de jornades laborables del treballador.

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

Seràn dies inhàbils per a l'aplicació del present apartat b) els següents dies: 1, 5 i 6 de gener, 1 de maig, 23 i 24 de juny, 24, 25, 26 i 31 de desembre. Tampoc es veuran afectats els dies de vacances previstos segons calendari de vacances de l'empresa.

Quan en aplicació del present apartat b) hagi de treballar en dies establerts al calendari laboral com de descans o festiu per al treballador afectat, se li abonarà a aquest addicionalment, en el mes en què els treballi, l'import establert a l'annex 6 columna núm. 2 del conveni.

Per aplicació del que estableix aquest article, el nombre d'hores realitzades pel treballador durant set dies consecutius no podrà ser superior a 58 hores en total. Tot el que indica el present article serà aplicable llevat d'acord entre les parts.

Article 24.- Descans diari

Pel que fa a la regulació del període de descans a què es refereix l'article 34.4 de l'Estatut dels Treballadors, s'estarà expressament al que les parts resolguin concertar, especialment respecte de la modalitat o modalitats concretes del gaudi del mateix, que seran en tot cas les que millor s'adaptin a les característiques tècniques, organitzatives o productives del procés de fabricació de què es tracti, amb vista que no es menyscabi el seu normal funcionament.

CAPÍTOL SEGON Hores extraordinàries

Article 25.- Concepte

Tindran la consideració de tals les que excedeixin de les fixades en cada cas com de jornada ordinària setmanal de treball.

Si la jornada és anual, les hores extres seran les que excedeixin de les hores anuals

Article 26.- Compensació

26.1.- Intervenint mutu acord de les parts, les hores extraordinàries realitzades preferentment podran ser compensades en descans jornada en la forma que en cada cas es determini, en lloc de ser retribuïdes en metàl·lic.

26.2.- De no ser així, el seu abonament s'efectuarà de conformitat amb l'import assenyalat per a cada grup professional en l'annex núm. 5 de la Taula Salarial del Conveni.

26.3.- S'incorporen al text del conveni dues noves columnes en l'annex núm. 5 amb els imports establerts per a les hores extraordinàries nocturnes i festives amb un increment del 5% i 10% respectivament, si bé, aquest increment no serà d'aplicació en les empreses que abonen les hores extraordinàries amb imports superiors als establerts en el conveni.

Article 27.- Hores força major

27.1 Tenen la consideració d'hores extraordinàries de força major, les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. La realització d'aquestes hores porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'empresa, delegats de personal o delegats de les seccions sindicals si n'hi ha.

CAPÍTOL TERCER vacances

Article 28.- Durada i distribució

28.1.- El personal afectat pel Conveni té dret a trenta-un (31) dies de vacances anuals retribuïdes, dels quals almenys vint-(21) dies naturals es gaudiran preferentment a l'estiu i de forma ininterrompuda, quedant els altres deu (10) dies laborables restants per ser realitzats en les dates que acordin les parts, podent ser aplicats al gaudi de festes tradicionals i ponts al llarg de l'any.

28.2.- La fixació i distribució de les vacances s'efectuarà en el marc del calendari laboral anual a què es refereix l'anterior article 21 del Conveni.

En qualsevol cas, l'acord de les parts sobre això tindrà plena executivitat.

28.3.- De coincidir -si més sigui parcialment- el període de gaudi de vacances assignat amb la I.T. derivada d'embaràs, part o lactància o amb la suspensió per maternitat o paternitat, adopció i d'acolliment, el personal afectat tindrà dret a sol·licitar de l'Empresa nova/es data/es per a la realització del dia o dies de vacances coincidents, un cop acabat el període de suspensió de què es tracti i encara que hagi finalitzat també l'any natural a què aquestes vacances corresponguin.

Acreditada l'existència del dret, la fixació de nova/es data/es de gaudi de vacances s'efectuarà de comú acord entre empresa i treballador, tenint sempre en compte les necessitats productives d'aquella. De no produir-se tal acord, el gaudi de tals vacances es produirà en finalitzar el període de suspensió encara que s'hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

Article 29.- Retribució de vacances

La retribució dels dies de vacances s'efectuarà de la següent manera:

29.1 Els conceptes integrants de la retribució fixa del treballador s'aplicaran pels seus imports respectius vigents en el dia o dies de vacances de què es tracti.

29.2 Els conceptes integrants de la seva retribució variable, de qualsevol classe que siguin -excepte les hores extraordinàries, els Bonus per Objectius i qualsevol altra partida ambdues assimilables-, s'aplicaran per la mitjana acreditada pel treballador durant els noranta (90) últims dies treballats.

29.3 No s'abonarà cap tipus de despeses suplertes ni qualssevol d'altres conceptes compensatoris similars en els dies de vacances.

Article 30.- Borsa especial de vacances

31.1 La persona treballadora que cessi en l'empresa per qualsevol causa que no sigui l'acomiadament disciplinari declarat procedent, la declaració d'incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus o la mort tindrà dret a gaudir, abans de la seva baixa, d'unes vacances especials de dos (2) mesos de durada, si la seva antiguitat en el servei és superior a quinze (15) anys.

La durada d'aquestes vacances especials serà de tres (3) mesos per al personal que acrediti una antiguitat de vint (25) o més anys al servei de l'empresa.

30.2 El gaudi d'aquesta borsa especial de vacances s'ha de fer, necessàriament, en vigència del contracte de treball, perllongant la seva durada en el que calgui, excepte en cas d'acomiadament disciplinari.

30.3 Aquest precepte no és aplicable a les empreses i treballadors que s'haguessin acollit

al que disposa l'epígraf 50.4 del XVè Conveni Col·lectiu del Sector, llevat de pacte exprés en contra.

CAPÍTOL QUART

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 31.- Permisos i llicències

31.1.- La persona treballadora, previ avís i justificació suficient, podrà absentar-se del treball -amb dret al salari contractual o pactat- en els següents casos:

31.1.1.- Per matrimoni propi, quinze (15) dies naturals.

31.1.2.- Per matrimoni de pares, fills o germans, un (1) dia natural.

31.1.3.- Per naixement de néts i els procediments d'acolliment i/o adopció), un (1) dia natural.

31.1.4.- Per mort del cònjuge, pares, fills, germans, avis o néts, tres (3) dies naturals.

31.1.5.- Per accident o malaltia greus del cònjuge, pares o fills, tres (3) dies naturals. Pels de germans, avis o néts, dos (2) dies naturals.

31.1.6.- Per accident no greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense, que necessiti repòs domiciliari, del cònjuge, pares, fills, germans, avis o néts, dos (2) dies naturals.

Quan la intervenció a practicar ho sigui en règim de cirurgia ambulatoria, pernoctant al domicili sense més, es concedirà només aquell dia i sempre que es tracti de l'acompanyant.

A aquests efectes no es considerarà hospitalització ni intervenció ambulatoria la realització de proves mèdiques merament rutinàries i/o d'anàlisis clíniques.⁷

31.1.8.- Per assistència a la visita mèdica d'especialistes del sistema de la Seguretat Social, pel temps necessari.

31.1.8.- Per assistència a la visita mèdica d'especialistes de lliure elecció fora del sistema de la Seguretat Social i/o per a l'acompanyament al metge de fills menors de dotze (12) anys o minusvàlids -en aquest cas, sense límit d'edat -, fins a un màxim de setze (16) hores a l'any.

31.2.- A l'efecte de tots aquests permisos:

31.2.1.- S'equipararà el matrimoni canònic tant al civil que fa a la constitució en unió estable de parella per convivència no matrimonial de dues persones -en tots dos casos, ja siguin del mateix o de diferent sexe -. Aquestes situacions s'han d'acreditar davant l'empresa mitjançant presentació dels corresponents certificats de matrimoni o inscripció registral, segons sigui el cas.

31.2.2.- Els graus de parentiu a considerar respecte de l'article 31.1 i següents, ho seran tant per consanguinitat com per afinitat.

31.2.3.- Els dies de llicència assenyalats es comptaran des de la data mateixa del fet

justificatiu de la seva concessió, llevat que el treballador hagi conegut el seu propi esdeveniment estant, precisament, a la feina i havent superat ja la meitat de la seva jornada, en aquest cas comptaran des del dia natural següent.

Com a excepció a la regla del gaudi continuat i ininterromput dels permisos des de la data de concessió s'estableixen els supòsits que cursin amb hospitalització del familiar de què es tracti, en què el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dates diferents de la del fet causant i dia / es immediat/s el temps que duri l'hospitalització i que el nombre total de dies laborables de permís no excedeixi del que hagués correspost d'haver gaudit aquell des de la data del fet causant. El preavis d'utilització a l'Empresa en aquests casos serà de quaranta-vuit (48) hores.

31.3.- En els permisos referits en els anteriors epígrafs 31.1.3, 31.1.5, 31.1.6 i 31.1.7, quan el treballador hagi d'efectuar amb tal motiu un desplaçament a l'efecte, la seva durada respectiva s'ampliarà en un (1) dia natural -si el desplaçament supera els cent cinquanta (150) quilòmetres - o en dos (2) dies naturals -si supera els cinc-cents (500) quilòmetres-. Tals distàncies es computaran sempre des del domicili habitual del treballador.

31.4.- En tot el que no preveu aquest article, s'estarà al que disposa l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors i altres normes concordants.

Article 32.- Permís per a la cura del lactant

32.1.- La concreció del gaudi del descans per paternitat correspondrà al treballador, qui haurà de pre-avisar a l'empresa amb deu (10) dies naturals d'antelació, com a mínim, a la data d'inici del mateix, excepte si aquesta coincidís amb el dia immediatament posterior al part.

32.2.- Les hores de lactància podran acumular per a gaudir en jornades completes de lliurança immediatament posteriors al gaudi del permís per maternitat o paternitat, sempre que es pre-avisi de tal circumstància a l'Empresa amb deu (10) dies naturals d'antelació, com a mínim, a la data d'inici d'aquesta concreta modalitat de gaudi.

Article 33.- Excedències per raons familiars

33.1.- S'amplia a tres (3) anys la durada de l'excedència voluntària per a tenir cura de familiars fins al segon grau (2n) de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda, regulada a l'article 46.3, paràgraf segon, de l'Estatut dels Treballadors, igualant-se així amb la prevista per a tenir cura de fills en el paràgraf primer del mateix article i apartat.

A l'efecte del seu reingrés, els treballadors que es trobin en qualsevol d'aquestes situacions d'excedència voluntària gaudiran d'igual preferència que els excedents forçosos, sempre que sol·licitin la seva reincorporació a l'empresa per escrit, amb un (1) mes d'antelació, com a mínim, a la data de finalització del seu gaudi.

33.2.- En el cas d'accidents o malalties greus, ja siguin de llarga durada -entenenent per tals els que cursin amb un mínim de sis (6) mesos- o que es trobin en fase aguda o terminal, tant del cònjuge com de pares o fills, exclusivament, el treballador té dret a una

excedència voluntària especial de fins a sis (6) mesos de durada -que podrà gaudir en un o diversos trams mensuals, sempre en vida del pacient -, amb dret a reserva del seu lloc de treball .

En cas de mort del parent, el treballador haurà de reincorporar-se a la feina el dia laborable immediatament posterior al de finalització del permís retribuït derivat de l'òbit de referència, que haurà de notificar a l'Empresa a la major brevetat possible.

En els altres supòsits, la reincorporació es produirà amb un preavís mínim de quaranta-vuit (48) hores a la data d'efectes que es pretengui.

TÍTOL QUART **Règim retributiu**

CAPÍTOL PRIMER **Salari base**

Article 34.- Concepte

34.1.- Estructura Salarial S'estableix com a tal, amb caràcter general i mínim, l'especificat per a cada un dels grups professionals de la columna núm. 5 de l'annex núm. 1 de la taula salarial del Conveni, (salari base, pagues extres (juny/desembre), complement pagues extres (juny/desembre), paga extra beneficis).

34.2.- Els salaris base fixats en aquest Conveni corresponen a un rendiment del treball de seixanta (60) punts Bedaux o al seu equivalent en els altres sistemes de remuneració per incentius que poguessin tenir implantats les empreses. De no comptar-se amb cap d'aquests, s'entendrà per rendiment normal -a efectes del que preveu el present article- el d'un operari de capacitat normal.

CAPÍTOL SEGON **Complements salarials**

Article 35.- Plus d'Antiguitat

35.1.- A partir de l'1 de gener 1995 no es generarà més temps d'antiguitat a efectes de la seva retribució per aquest plus, quedant des d'aquesta data formalment derogat entre les parts l'article 59 de l'Ordenança Laboral del sector.

Paral·lelament, l'antiguitat acreditada pels treballadors a 31 desembre 1994 els hi serà compensada amb la percepció del denominat Complement Personal Substitutori (C.P.S.) en les condicions que a continuació s'especifiquen.

35.2.- L'inicial import en pessetes d'aquest complement, que no podrà ser minorat en el futur sota cap concepte -i que es mantindrà convertit en el seu contravalor en Euros-, es determinarà per aplicació del percentatge assenyalat en l'escala de l'epígraf següent sobre el salari base diari o mensual -de la Taula Salarial revisada de 1994- que correspongui a la categoria professional ostentada a 31 de desembre de l'esmentat any.

Aquest concepte es percebrà tant en les dotze (12) mensualitats ordinàries com en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre i en la participació en beneficis.

35.3.- La taula de conversió de l'anterior Plus d'Antiguitat en el nou Complement Personal substitutori (CPS), s'ha confeccionat tenint en compte el nombre d'anys complets d'antiguitat acreditats pels treballadors a 31 de Desembre de 1994, partint d'un mínim de un (1) i fins a un màxim de vint-i-cinc (25) anys computables, de conformitat amb el següent escalat:

| Anys d'antiguitat | Percentatge consolidat |
|--------------------------|-------------------------------|
| 01 | 00,50 |
| 02 | 01,00 |
| 03 | 01,50 |
| 04 | 02,00 |
| 05 | 05,00 |
| 06 | 05,50 |
| 07 | 06,00 |
| 08 | 06,50 |
| 09 | 07,00 |
| 10 | 10,00 |
| 11 | 10,50 |
| 12 | 11,00 |
| 13 | 11,50 |
| 14 | 12,00 |
| 15 | 15,00 |
| 16 | 15,50 |
| 17 | 16,00 |
| 18 | 16,50 |
| 19 | 17,00 |
| 20 | 20,00 |
| 21 | 20,50 |
| 22 | 21,00 |
| 23 | 21,50 |
| 24 | 22,00 |
| 25 | 25,00 |

35.4.- El Complement Personal Substitutori (C.P.S.) tindrà la consideració de condició més beneficiosa i es respectarà -a cada treballador que ho acrediti- a títol exclusivament individual.

Article 36.- Plus d'assistència i puntualitat

36.1.- Les empreses abonaran per aquest concepte al seu personal la quantitat especificada per a cada grup professional en l'annex 3 de la taula salarial del Conveni, més un deu per cent (10%) del Complement Personal Substitutori (CPS) que pugui tenir mensualment acreditat, si escau.

36.2.- Aquest plus es meritirà per períodes mensuals, escalonant la seva pèrdua -per faltes

injustificades- de la següent manera:

36.2.1.- A la primera (1a) falta, un deu per cent (10%).

36.2.2.- A la segona (2a) falta, un vint per cent (20%) més.

36.2.3.- A la tercera (3a) falta, un trenta per cent (30%) més.

36.2.4.- A la quarta (4a) falta, el quaranta per cent (40%) restant.

Excepcionalment, no computarà a aquests efectes la primera (1a) falta injustificada de puntualitat del mes.

36.3.- Per la seva banda, no tindran la consideració de faltes de puntualitat o assistència, als efectes de la percepció d'aquest plus, les originades per algun dels següents supòsits, sempre que hi hagi justificació suficient:

36.3.1.- Assistència a la visita tant del metge de família com dels especialistes de la Seguretat Social.

36.3.2.- Permís o llicència per intervenció quirúrgica o mort del cònjuge, pares, fills, germans, avis o néts, o per naixement o adopció de fills.

36.3.3.- Compliment de funcions de caràcter sindical pels càrrecs representatius.

36.3.4.- Compareixença a citacions judicials o governatives -incloses l'obtenció i renovació del DNI- i assistència a exàmens corresponents a estudis oficials -amb inclusió de l'obligatori per a l'obtenció del permís de conducció.

36.3.5.- Gaudi dels períodes reglamentaris de vacances.

Article 37.- Plus de manca d'incentius

37.1.- Les empreses que no tinguin adoptat cap sistema de remuneració per incentius, abonaran al seu personal un plus compensatori la quantia serà l'especificada per a cada grup professional a l'annex núm. 2 de la taula salarial del Conveni.

37.2.- No es causarà dret a la meritació d'aquest plus de no aconseguir-se el rendiment normal a què s'al·ludeix en l'anterior article 35.2.

Article 38.- Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22:00 de la nit i les 06:00 del matí -llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, o s'acordi la compensació d'aquest treball amb descansos- tindran una retribució específica consistent en l'abonament d'un plus, la quantia serà la determinada per a cada grup professional de l'annex núm. 4 de la taula salarial del Conveni.

Article 39.- Gratificacions extraordinàries

39.1.- El personal afectat pel Conveni tindrà dret a percebre dues (2) gratificacions extraordinàries anuals l'import està fixat a les columnes núm. 2 i 3 de l'annex núm. 1, més el complement personal substitutori (CPS) quan correspongui.

39.2.- El mòdul de càlcul establert en l'epígraf anterior no és aplicable a les empreses que abonin ja aquestes gratificacions a salari real.

39.3.- Aquestes gratificacions es faran efectives els dies 22 de juny i 22 de desembre de cada any -o el dia hàbil immediatament anterior als esmentats, cas de ser festius-.

Article 40.- Participació en beneficis

Tot el personal que presti els seus serveis en les empreses afectades pel Conveni tindrà dret a una participació en beneficis en proporció a les retribucions que hagi percebut durant l'any natural, d'acord amb les normes que a continuació s'especifiquen:

40.1.- La participació en beneficis serà l'establerta a la columna núm. 4 de l'annex núm. 1 més el complement personal substitutori (CPS) quan correspongui en cada cas.

40.2.- El treballador que hagués ingressat o cessat durant l'any i prestat serveis un mínim de trenta (30) dies -consecutius o no-, tindrà dret a la participació en beneficis d'acord amb les quantitats percebudes per aquests conceptes en el període de que es tracti.

40.3.- El període de meritació coincidirà amb l'any natural i la liquidació haurà de practicar i ser satisfet el seu import dins dels sis (6) mesos següents al terme del mateix, no obstant la qual cosa en 31 de març els treballadors podran sol·licitar la percepció d'una quantitat a compte que no excedeixi el cinquanta per cent (50%), aproximadament.

Article 41.- Premi de vinculació

Les empreses abonaran per aquest concepte als seus treballadors l'import corresponent a una (1) gratificació extraordinària de juny o desembre els mesos en què, exactament, compleixin trenta (30), trenta-cinc (35), quaranta (40), quaranta-cinc (45) o cinquanta (50) anys d'antiguitat al seu servei.

CAPÍTOL TERCER Indemnitzacions i bestretes

Article 42.- Dietes

En cas de desplaçament del personal per compte de l'empresa, s'abonarà:

• Any 2020: l'import de la dieta complerta serà de 53,52€ i/o l'import de la mitja dieta serà de 26,76€.

• Any 2021: l'import de la dieta complerta serà de 54,64€ i/o l'import de la mitja dieta serà de 27,32€.

CAPÍTOL QUART Normes sobre aplicació i inaplicació de l'increment retributiu.

Article 43.- Aplicació

43.1.- Els imports assenyalats per a cada concepte retributiu en la taula salarial del

Conveni s'entenen bruts i referits a l'emplenament de la total jornada laboral prevista, pel que de no ser aquest el cas -per qualsevol causa que sigui- el seu càlcul s'efectuaria proporcionalment.

43.2 La tabulació del plus d'assistència i puntualitat (**article 37**), del plus de manca d'incentius (**article 38**) i del plus de nocturnitat (**article 39**) possibilitarà, d'ara endavant, la negociació diversificada dels diferents conceptes retributius de Conveni, modificant així la incidència relativa de cada un d'ells en la total estructura salarial.

Si no s'arriba a acord exprés de les parts en aquest sentit, l'evolució futura d'aquests tres (3) plusos contemplarà una variació percentual igual a la que es pacti per al salari base de Conveni (**article 35.1**).

43.3.- Les empreses afectades pel present Conveni disposaran d'un termini màxim de 15 dies a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) per a liquidar als seus treballadors els endarreriments, per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any que correspongui.

Article 44.- Inaplicació condicions de treball

44.1.- Les condicions -establertes en el Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les Empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

44.2.- Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la direcció d'empresa i la representació legal dels treballadors, es podrà procedir a la inaplicació en l'empresa les condicions de treball que afectin a les matèries regulades en l'art. 82.3 de l'Estatut del Treballadors.

44.3.- En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada, d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

44.4.- L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació haurà de determinar les noves condicions de treball a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

44.5.- En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o, si s'escau arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL CINQUÈ **Actualització retributiva**

Article 45.- Retribució Salarial: Anys 2020 i 2021

45.1.- Les taules i annexos salarials, així com, els imports de les dietes, mitges dietes i complement "ex categoria professional", figuren com annex "Taules Retribució Salarial any 2020".

45.2.- Any 2021. Les taules i annexos salarials, així com, els imports de les dietes, mitges dietes i complement "ex categoria professional", s'incrementaran amb **2,10%**. Aquest increment es realitzarà sobre els imports percebuts i vigents a 31 de desembre 2019, **figuren com annex "Taules Retribució Salarial any 2021"**.

46.- Clàusula de revisió per als anys 2020 i 2021

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC), establert amb caràcter general per al conjunt nacional espanyol per l'Institut Nacional d'Estadística registrés a 31 de desembre **2021** un increment superior al **2,10%** respecte a la xifra que resultés de l'esmentat IPC a 31 de desembre **2019**, la diferència resultant en el seu cas, s'ha de tenir en compte com a base de càlcul per a determinar els increments salarials per a l'any **2022**, si bé no es meritara el pagament d'endarreriments. Aquesta diferència es calcularà sobre els salaris que van servir de base per als increments de l'any **2021**.

TÍTOL CINQUÈ
Millores socials

Article 47.- Ajuda escolar

47.1.- Per a cada un dels anys de vigència d'aquest conveni s'abonarà per aquest concepte la suma de cent vuitanta (180,00) euros anuals bruts per cada fill en edat escolar, entenent-se per tal el període comprès entre l'ingrés a la guarderia i la data que es compleixin els setze (16) anys d'edat, sempre que s'acrediti la seva matriculació en un centre d'ensenyament autoritzat, requisits tots ells que s'hauran de justificar completament pels interessats. Qualsevol divergència d'interpretació que pugui produir-se es sotmetrà a la Comissió Paritària del Conveni.

47.2.- El pagament de l'expressada suma podrà efectuar-se d'una sola vegada els mesos de setembre i octubre - o prorratejat per mensualitats, a criteri de l'empresa.

47.3.- Causaran dret a aquesta ajuda el pare o la mare, però només un d'ells.

47.4.- Quan es compleixin els 16 anys un cop iniciat el curs escolar (setembre-juny) i l'empresa hagi optat pel pagament mensual, es continuarà el seu abonament fins a la finalització de l'esmentat curs escolar (juny de l'any en curs).

Article 48.- Ajuda per fills amb capacitat diferent

48.1.- Per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni s'abonarà per aquest concepte la suma de cent (100,00) euros mensuals bruts per cada fill amb capacitat diferent oficialment reconegut com a tal i pel qual s'estiguin percebent prestacions a l'efecte de la Seguretat Social, requisits tots ells que s'hauran de justificar completament pels interessats.

48.2.- Causaran dret a aquesta ajuda el pare o la mare, però només un d'ells.

Article 49.- Ajudes per incapacitat permanent i defunció

49.1.- Les empreses garantiran al seu personal la percepció de la suma de quinze mil (15.000,00) euros bruts en els següents supòsits:

49.1.1.- Incapacitat permanent total per a la professió habitual que comporti la baixa definitiva del treballador a la plantilla de l'empresa.

49.1.2.- Incapacitat permanent absoluta per a tot treball.

49.1.3.- Gran invalidesa.

49.1.4.- Mort.

49.2.- Els diferents graus d'incapacitat esmentats en l'epígraf anterior s'han de trobar legalment reconeguts de conformitat amb la normativa vigent de la Seguretat Social.

Article 50.- Ajuda per Jubilació

A tots els efectes, queda suprimit a futur aquest concepte des de la data d'entrada en vigor del XVIè Conveni, el 30 de juny del 2005.

TÍTOL SISÈ **Disposicions diverses** **CAPÍTOL PRIMER** **Principi d'igualtat i no discriminació**

Article 51.- Formalització

Les organitzacions signants del Conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat i no discriminació reconegut als articles 14 de la Constitució Espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels Treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text de la seva voluntat d'incidir -per via normativa, fins i tot- en la superació dels condicionaments negatius que es troben a la base de sustentació d'actituds de segregació, intolerància o menyspreu, ja siguin de tall sexista, racista, xenòfob, religiós, ideològic, cultural o social.

CAPÍTOL SEGON **Seguretat i salut en el treball**

Article 52.-Vigilància de la salut

52.1.- Les empreses garantiran als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

52.2.- Per a això, s'estarà expressament al que disposa l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com en les altres normes concordants o de desenvolupament.

Article 53.-Peces de treball

53.1.- Les Empreses proveiran els seus treballadors de dos (2) equips de roba de feina a l'any, entenenent-se per tals els integrats, bàsicament, per mico, o bata, o jaqueta/pantalons, o camisa/pantalons, o assimilables i calçat de seguretat, segons les normes d'uniformitat acordades per la Direcció.

53.2.- Aquests equips hauran de ser lliurats abans del dia 30 de juny de cada any.

Article 54.- Millora de prestacions

54.1.- Les empreses abonaran al seu personal el seixanta per cent (60%) de la base reguladora d'IT durant els tres (3) primers dies de la primera baixa mèdica de l'any derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

54.2.- Així mateix, les empreses complementaran les prestacions econòmiques que han d'abonar per accident de treball fins al cent per cent (100%) de la base reguladora, en els sinistres ocorreguts dins de la jornada laboral, ja sigui al centre de treball o fora del mateix exercint tasques encomanades per la pròpia empresa-, si com a conseqüència d'aquests accidents es produeixen lesions que requereixin intervenció quirúrgica, amb o sense internament hospitalari. Aquells accidents de treball, o malaltia professional, que no requereixin intervenció quirúrgica, amb o sense internament hospitalari, es complementaran fins el 100% de la base reguladora a partir de l'onzè dia de baixa, (11) inclòs, fins l'alta mèdica.

CAPÍTOL TERCER

L'assetjament sexual en les relacions de treball

Article 55.- Previsió de situacions d'Assetjament i protocol d'actuació a l'entorn laboral.

Plantejament general

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

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

I. Definicions

A. Assetjament sexual

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es dona un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i a les circumstàncies que concorrin.

B. Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps, en el sé d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat del

treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació i/o diversitat sexual.

Aquest assetjament per part de companys superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

Procediment d'actuació en situacions d'assetjament

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció de l'Empresa, per la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que pot requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

En les actuacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant totes les diligències que es considerin conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat 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 d'acord amb la qualificació establerta en el règim disciplinari.

A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar la persona denunciant i denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals.

CAPÍTOL QUART

drets sindicals

Article 56.- Crèdit horari

56.1.- Sense superar en cap cas el nombre total d'hores d'absència retribuïda del lloc de treball a què en conjunt puguin tenir dret de conformitat amb el que preveu l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors, els delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa poden acordar l'acumulació de les esmentades hores entre integrants d'una mateixa candidatura sindical, comunicant-ho prèviament per escrit a l'empresa.

56.2.- Els representants sindicals que participin tant en la Comissió Deliberadora com en la d'Interpretació i Seguiment del Conveni, mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa afectada pel mateix, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors.

Article 57.- Facilitació de mitjans materials a la Representació Legal dels Treballadors (RLT)

Els equipaments mínims amb què hauran de comptar els locals eventualment posats per l'empresa a disposició de la RLT -en els termes que preveu l'article 81 de l'Estatut dels Treballadors- seran els següents:

57.1.- Taula o taules de treball suficients per a reunir entorn d'elles a tots els membres de la RLT.

57.2.- Cadires, al número corresponent.

57.3.- Un armari amb clau, adequat per a guardar llibres, arxius, documents i qualsevol altre material o estris de la RLT.

57.4.- Una taula auxiliar amb un terminal d'ordinador (CPU, pantalla, teclat, ratolí, altaveus i altres elements accessoris del lloc, en funció de la seva configuració concreta) i una impressora, que seran també facilitats per l'empresa, juntament amb el seu manteniment periòdic. El programari mínim proporcionat estarà integrat per un paquet "office" estàndard. Es disposarà també d'una adreça de correu electrònic i una sortida a Internet limitada a les tasques de la seva representació, bàsicament dirigida a contactar amb l'empresa, els seus treballadors, les organitzacions sindicals presents en la pròpia RLT, l'Administració Laboral i la Jurisdicció Social.

Article 58.- Delegats sindicals

58.1.- Per tal de potenciar la interlocució amb les organitzacions sindicals i els treballadors a elles afiliats, en les empreses o centres de treball que comptin amb una plantilla de personal propi d'entre cent vint-i-cinc (125) i dos-cents quaranta-nou (249) treballadors, ambdós inclosos, les seccions sindicals que es constitueixin d'acord amb el que preveu la LOLS podran triar un (1) delegat sindical especial, que haurà de ser necessàriament un dels membres del Comitè d'Empresa elegits en la seva candidatura.

58.2.- Aquest delegat, que simultaniejarà doncs les seves funcions representatives unitàries amb les sindicals, deixarà de ser-ho:

58.2.1.- Si causa baixa en el Comitè d'Empresa, per qualsevol causa que sigui.

58.2.2.- Si abandona les files de l'Organització Sindical en la llista que va ser elegit i passa a integrar-se en qualsevol altra o es converteix en "independent".

58.3.- Les funcions i garanties d'aquest delegat seran les previstes en la LOLS, excepte en el crèdit horari retribuït específicament concedit per a l'emplenament de la seva tasca com a tal, que serà de quatre (4) hores mensuals, el còmput s'ha de portar de forma independent al del crèdit que li correspongui com a membre del Comitè d'Empresa, sent inacumulables un i un altre.

CAPÍTOL CINQUÈ **Resolució extrajudicial de conflictes**

Article 59.- Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

59.1.- Amb caràcter general, les parts han acordat la potenciació de la seva utilització com a marc alternatiu per a la solució -per via de mediació, conciliació o, si escau, arbitratge - dels conflictes tant individuals com col·lectius que puguin suscitar-se en el sector .

59.2.- Més en concret, les parts han convingut la submissió expressa als procediments de conciliació i mediació i arbitratge del TLC per a la resolució dels conflictes col·lectius que puguin plantejar-se en els àmbits d'aplicació del Conveni, així com per a la dels individuals no expressament exclosos del coneixement d'aquest Tribunal, i això als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre reguladora de la Jurisdicció Social

CAPÍTOL SISÈ **Disposicions Finals**

Article 60.- Bilingüisme

A nivell d'empresa, s'articularen així mateix les oportunes mesures, com la doble redacció d'avisos, notes, comunicacions, ... etc.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria 1a.- Pagament únic mes de desembre de 2020

El mes de desembre de 2020, i amb caràcter exclusiu per a aquest mes, es reportarà una quantitat, corresponent al 0,80% calculat sobre el salari conveni/anual vigent a 31/12/2019, (columna núm. 5 de l'annex núm. 1 del conveni), aquesta quantitat s'abonarà en un pagament únic, denominat "pagament únic des. 2020", els imports del quals venen calculats per a cadascun dels grups professionals, en la següent taula.

| GRUPS PROFESSIONALS | import a abonar desembre-2020 |
|--------------------------------|--|
| 1 | 265,18 |
| 2 | 195,69 |
| 3 | 195,24 |
| 4 | 182,67 |
| 5 | 170,61 |
| 6 | 156,61 |
| 7 | 149,11 |
| 8 | 140,29 |

Durant l'any 2020, es mantindran els imports de les taules i annexos salarials en idèntics imports als vigents durant l'any 2019.

Disposició Transitòria 2a.- Comissió de Treball

Al llarg de la vigència del conveni, es constituirà una comissió de treball, la qual establirà el contingut dels temes a tractar.

PACTES COMPLEMENTARIS

Primer.- COMISSIÓ D'IGUALTAT

Les organitzacions signants del Conveni, tant empresarials com sindicals, estan interessades en desenvolupar, en els seus àmbits respectius, mesures per a aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones. El punt de partida serà la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com a primeres mesures en aquesta línia de treball, s'han acordat per les parts les següents:

Que les seves pròpies representacions, a nivell de Comissió Deliberadora, Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni, o qualsevol altra que es puguin establir en el futur, tendeixin efectivament a la paritat d'integrants d'un i altre sexe.

Que el mateix passi amb les candidatures que es presenten a les eleccions sindicals, procurant alternar homes i dones en les llistes per a fomentar la igualtat de sexes en la configuració final de les RLT

En la configuració i desenvolupament de les iniciatives tendents a la consecució d'aquesta igualtat real de gèneres, es tindran especialment en compte les recomanacions que puguin plantejar-se des de les secretaries de la Dona de les Organitzacions signants, l'Institut Català de la Dona i altres fòrums similars .

A aquest efecte, la representació empresarial i sindical, signants del present conveni acordem incorporar-se a la Comissió d'Igualtat que va ser constituïda en l'àmbit del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona (2007-2013) el dia 13 de març 2008.

Segon.- COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

A fi de contribuir a la consolidació i millora de la prevenció de riscos laborals a través del Diàleg social en el sí del Conveni, ambdues parts, consideren necessari crear el marc adequat que permeti, als Empresaris i als treballadors a través dels seus representants, ajudar a prevenir i reduir la sinistralitat laboral, desenvolupant propostes que facilitin crear una cultura preventiva, a cada empresa.

Així mateix entenem que la cultura preventiva ha d'arribar, en la mesura del possible, a la correcta gestió del medi ambient.

Per tot això:

ACORDEN: formar part de la Comissió d'Indústria de prevenció de riscos laborals que es constitueixi a nivell autonòmic.

Tercera.- COMISSIÓ PER A LA FORMACIÓ

A tots els efectes, la representació empresarial i sindical, signants del present conveni acordem incorporar-se a la Comissió per a la Formació que va ser constituïda en l'àmbit del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la Província de Barcelona.

Quarta.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària específica sobre la Classificació Professional per garantir l'aplicació, interpretació, conciliació i vigilància del nou Acord de Classificació Professional, basat en Divisions funcionals i grups professionals.

La Comissió Paritària de Classificació estarà formada per 12 membres: 6 representants de la UPM, 3 de CCOO i 3 d'U.G.T.

Qualsevol conflicte o discrepància que pugui sorgir entre l'empresa i la RTL en l'aplicació de la Classificació Professional, s'haurà de sotmetre en primera instància a aquesta Comissió Paritària, la qual haurà de resoldre les consultes realitzades en un termini no superior a 30 dies, des de la data en què tingui coneixement de la mateixa.

Les discrepàncies que no s'hagin pogut resoldre en el si de la Comissió Paritària s'han de sotmetre al tràmit de conciliació, mediació i, si escau arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió Paritària de Classificació Professional, es reunirà tantes vegades siguin necessàries, a fi de verificar l'aplicació del nou sistema de grups professionals.

A l'efecte de notificació a la Comissió Paritària sobre Classificació Professional, té el seu domicili a: Unió Patronal Metal·lúrgica, en Via Laietana, 32 - 4^a - 08003 de Barcelona.

ANNEX NÚM. 0
DESCRIPCIÓ DELS FACTORS I FUNCIONS QUE DEFINEIXEN LA PERTINÈNCIA A UN GRUP I NIVELL PROFESSIONAL.

criteris generals

1.- La Classificació Professional s'ha establert atenent als criteris de l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors; és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada divisió diversos grups professionals amb diferents funcions i especialitats professionals. Amb aquest sistema se substitueix l'antiga classificació basada en categories professionals, prenent-aquestes com una de les referències d'integració en els grups professionals.

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

3.- En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà 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, sempre es tindrà en compte que no es perdin drets: a la dignitat, a l'ocupació efectiva, a la formació, al reciclatge i a la promoció en l'ocupació.

4.- L'estructura d'enquadrament professional del Conveni Col·lectiu per a la Indústria Metal·logràfica de Catalunya consta de tres divisions funcionals (Tècnics, Empleats i Operaris) que estan subdividits, al mateix temps en grups professionals. Per tant, cada lloc, haurà de ser adscrit a una divisió funcional i a un grup determinat.

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

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

7.- Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest acord, que es mencionen en cada un dels grups professionals, és classifiquen en tres divisions funcionals definides en els següents termes:

Directius i 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 econòmica- comptable, coordinar tasques productives o realitzar tasques auxiliars que comporten atenció a les persones.

Operaris

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

Descripció dels factors que defineixen la pertinença a un grup professional.

Els factors que a continuació s'enumeren són determinants i per tant defineixen la pertinença a cadascun d'aquests grups.

A. Coneixements

Per a la valoració s'ha de tenir 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 d'aquests coneixements o experiències.

B. Iniciativa

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

C. Autonomia

Per a la valoració s'ha de tenir en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de la funció que es desenvolupa.

D. Responsabilitat

Per a la valoració s'ha de tenir 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

- Per a la valoració s'ha de tenir en compte:
- El grau de supervisió i ordenació de tasques
- La capacitat d'interrelació
- Naturalesa del col·lectiu
- Nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

F. Complexitat

La valoració d'aquest factor estarà 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. Així com l'espai i les condicions en què s'han de desenvolupar les tasques del lloc encomanat.

Descripció dels Grups Professionals:

La descripció dels diferents grups és la següent:

Grup 1:

Criteris generals: S'inclouen en aquest Nivell a les persones que tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat i exerceixen llocs directius.

Formació: Titulació universitària o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa, completada amb estudis específics o amb una dilatada experiència professional consolidada en l'exercici de la seva funció.

Exemples: En aquest Nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, algunes activitats que, per analogia, són assimilables a les següents, segons la grandària de l'empresa:

1. L'elaboració de la planificació, 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.
2. La responsabilitat del desenvolupament de tasques informàtiques, processos i sistemes. El manteniment i l'establiment d'estructures i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.
3. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb un elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica - laboral i fiscal, compres, recursos humans, personal, etc.
4. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció, de la totalitat dels mateixos, o d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos.
5. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.
6. Responsabilitat i direcció de l'explotació del sistema informàtic i/o de xarxes locals de serveis informàtics, sobre el conjunt de serveis de processos de dades.
7. Tasques de direcció total de la gestió comercial de l'empresa.
8. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

9. Funcions consistents en 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 de la mateixa.

Grup 2:

Criteris generals: S'inclouen en aquest nivell els llocs amb un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional o amb comandament sobre ells.

Formació: Titulació universitària o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. **Tasques:** En aquest Nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, algunes activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques de coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs homogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament subjecte a la supervisió directa d'una persona de nivell superior (qualitat, administració, assessoria jurídica-laboral i fiscal, compres, recursos humans, àrea de salut laboral, personal, etc.).
2. Tasques de direcció de la gestió comercial de l'empresa, amb àmplia responsabilitat sobre un segment de mercat o sector geogràfic delimitat.
3. Tasques tècniques d'alta complexitat i polivalència, amb cert grau d'iniciativa dins del seu camp, desenvolupades sota supervisió d'una persona de nivell superior, podent comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa (investigació, definició de processos industrials, etc. ..
4. Tasques preparatòries i/o formatives prèvies a l'ocupació d'un lloc de nivell superior.
5. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les menors dimensions de l'empresa aconsellin tals agrupacions.

Grup 3:

Criteris generals: S'inclouen en aquest nivell a les persones que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un alt contingut d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica, amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Formació: Equiparable a un cicle formatiu de grau mitjà o superior (CFGM o CFGS) o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió

Tasques: En aquest nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, algunes activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques complexes de tota classe de projectes, inclosos de R+ D + I, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de les mateixes, podent dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.
2. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors, dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció, o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
3. Tasques sota supervisió d'índole tècnica, administrativa, de responsable de laboratori, d'organització, de gestió de compres o d'aprovisionament de béns complexos.
4. Activitats que impliquin la responsabilitat de tot un torn o d'una unitat de producció, que hagin de ser secundades per un o diversos supervisors del nivell inferior.
5. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.
6. Tasques tècniques administratives o d'organització que consisteixen en la responsabilitat sobre el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats, que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immèdiata intervenció dins del procés productiu i pot tenir personal al seu càrrec.
7. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable i pressupostos de l'empresa.
8. Tasques tècniques de l'àrea de seguretat i salut de l'empresa, realitzades sota la supervisió d'un directiu o tècnic de nivell superior.

Grup 4:

Criteris generals: S'inclouen en aquest nivell aquelles persones que realitzen treballs d'execució autònoma, de certa complexitat, que exigeixin habitualment iniciativa i raonament, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos, i podent tenir comandament jeràrquic.

Formació: Equiparable a Batxillerat, Cicle Formatiu de Grau Mitjà (CFGM) o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa, i/o amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Tasques: En aquest nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques 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 (impressió, electrònica, troquelatge i matriceria, muntatge, soldadura, electricitat, etc. ...).
2. Tasques que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que siguin secundades per un o diversos treballadors del grup inferior.
3. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu, pot tenir personal al seu càrrec.
4. Tasques que consisteixen en la responsabilitat total en la programació, supervisió, preparació, posada a punt i operativa en màquines, processos i línies de producció d'impressió, offset, serigrafia, gravat en relleu, flexografia, tipografia i impressió en general, pot tenir personal al seu càrrec.
5. Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc ...).
6. Tasques de supervisió, de personal i del seu treball final, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior com ara: tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés productiu com després d'acabades, basant-se en plànols, toleràncies, composicions, aspecte i normes d'utilització amb alt grau de decisió en l'acceptació, així com les tasques administratives i de laboratori.
7. Tasques de delineació de projectes, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
8. Tasques de traducció i atenció de comunicacions personals amb alta confidencialitat, i suficient domini d'almenys dos idiomes estrangers, així com la utilització de programes específics.
9. Tasques de venda i comercialització de productes, amb autonomia en la negociació subjecta a supervisió.
10. Tasques de coordinació i administració de vendes i de comercialització de productes que requereixin d'una certa autonomia per a la definició de preus, condicions de crèdit, lliurament, etc.
11. Tasques de planificació logística, coordinació i administració de compres i aprovisionament, amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes tasques.

12. Tasques de coordinació de comptabilitat, facturació i administrativa en general, amb autonomia per a l'execució pràctica d'aquestes comeses, pot tenir personal al seu càrrec.

13. Tasques d'atenció al client en matèria de qualitat, aportant «in situ» propostes de solució davant les incidències que puguin sorgir, i basant-se en la documentació i dades de qualitat de producció elaborats per personal de qualitat classificat en nivells inferiors

Grup 5:

Criteris generals: S'inclouen en aquest nivell les persones que, realitzen treballs tècnics, administratius o operatius, qualificats dins la seva especialitat, que exigeixen habilitat i coneixements professionals adquirits per una intensa i acreditada pràctica, per mitjà d'un aprenentatge metòdic. Aquestes tasques s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període intermedi d'adaptació, pot tenir personal al seu càrrec.

Formació: Equiparable a cicle formatiu de grau mitjà (CFGM) o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Tasques: En aquest Nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic superior, aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, a partir de dades facilitades per un tècnic superior.

2. Tasques d'elaboració i actualització de la documentació tècnica, seguiment dels procediments de manteniment preventiu i correctiu, anàlisi d'aspectes tècnic-productius per a la millora contínua, a partir de la informació facilitada per un tècnic superior.

3. Tasques de delineació de projectes, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els temptejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

4. Tasques que consisteixen en la preparació, posada a punt i operativa en màquines, processos i línies de producció d'impressió, offset, serigrafia, gravat en relleu, flexografia, tipografia i impressió en general, pot tenir personal al seu càrrec.

5. Tasques en caps d'envernissat, quan es tingui la responsabilitat de envernissar o esmaltar sobre llauna, alumini o altres materials i per a efectuar la reserva així com amplis coneixements sobre el procés d'envernissat que permetin el control d'aquest procés.

6. Tasques consistents en controlar la qualitat del procés de producció i del producte, assegurant documentalment la traçabilitat, integrant la informació i elaborant certificats de qualitat concertada si és el cas, pot tenir personal al seu càrrec.

7. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immèdiata intervenció dins del procés productiu, actuant normalment sota la supervisió d'un operari de nivell superior.
8. Tasques d'administració de vendes i de comercialització de productes que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etc.
9. Tasques d'administració de compres i aprovisionament, sota la supervisió de persones incloses en el nivell superior.
10. Tasques de comptabilització, facturació i coordinació administrativa en general, sota la supervisió de persones incloses en el nivell superior.
11. Tasques de fotògraf retocador, muntador-insolador, maquinistes, etc. ... amb capacitat suficient per a preparar i operar amb una màquina de producció, amb amplis coneixements en el maneig d'ordinadors, programes de tractament d'imatges, vectorials, de disseny gràfic, proves d'assaig amb processos químics o manuals i proves en premsa manual amb procediments offset.
12. Tasques de certa complexitat de manteniment i reparació així com de preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat.
13. Tasques consistents en la comptabilització dels materials del magatzem general o de cada un dels magatzems generals, que donen servei a tota la fàbrica, sent encarregat de despatxar les comandes en els mateixos, de rebre les mercaderies i de gestionar la seva distribució en les diferents dependències dels magatzems, i registrar en els llibres el moviment de material que hi hagi hagut durant la jornada, redactar i remetre a les oficines les relacions corresponents.
14. Tasques de conducció de camions de càrrega superior a 3.500 kg, actualment requerint el carnet de conduir de classe C.
15. Tasques consistents en la coordinació de personal del nivell inferior.

Grup 6:

Críteris generals: S'inclouen en aquest nivell aquelles persones que, realitzen treballs dins la seva especialitat, que exigeixen d'una habilitat i coneixement professional, adquirit per la seva experiència, per mitjà d'un aprenentatge metòdic. Persones que, amb iniciativa i amb subordinació a persones d'altres nivells superiors, efectuen operacions administratives, operatives o de suport especialitzat. Persones que realitzen funcions que suposen la integració i coordinació de tasques homogènies, podent tenir personal al seu càrrec.

Formació: Equiparable, a un cicle formatiu de grau mitjà (CFGM), o coneixements equivalents reconeguts per l'empresa i/o amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió per mitjà d'un aprenentatge.

Tasques: En aquest Nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques de conducció de turismes o furgonetes, amb capacitat de càrrega de fins a 3.500 kg, actualment requerint el carnet de conduir de classe B.
2. Tasques consistents en l'organització de materials del magatzem general o de cada un dels magatzems generals, que donen servei a tota la fàbrica, preparant i despatxant les comandes en els mateixos, rebent les mercaderies, distribuint-les en les diferents dependències dels magatzems, i registrant el moviment de material durant la jornada.
3. Tasques d'administració general, en qualsevol departament de l'empresa, sota supervisió d'una persona de nivell superior.
4. Conducció de carretons de set o més tones i conducció de màquines suspeses en buit, d'elevació, de càrrega, d'arrossegament, etc. ... (grues pont, grues de pòrtic, etc ...).
5. Tasques d'assistència especialitzada a mecànics, electricistes, electrònics, impressors, òfset, serigrafia, cap d'envernissat ... etc., així com les realitzades durant el període de formació o aprenentatge, que requereixin supervisió d'un professional de nivell superior.
6. Tasques de control de la qualitat de producció realitzant inspeccions i classificacions amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint per qualsevol mitjà els resultats de la seva inspecció.

Grup 7:

Criteris generals: Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un període d'adaptació.

Formació: Formació equiparable a ensenyament secundari obligatori, així com coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Tasques: En aquest nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques bàsiques administratives, en qualsevol departament o secció de l'empresa, de mecanografia, arxiu, registre, atenció telefònica o similar, basant-se en ordres concretes d'un superior.
2. Conducció de carretons elevadors de menys de set tones.

3. Tasques de verificació en les àrees de qualitat i producció consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesura directa ja establerts (calibres, galgues, etc ...), de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts o subconjunts, anotant o indicant la seva adequació o no a aquests patrons.

4. Tasques que requereixen coneixements elèctrics o mecànics bàsics per al manteniment en producció d'una línia o grup de màquines, actuant sota instruccions concretes i supervisió d'un operari de nivell superior.

5. Tasques que exigeixin la regulació, posada a punt i maneig de: quadres, màquines, indicadors i plafons no automàtics, sempre sota supervisió i responsabilitat d'un superior.

6. Tasques que exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental com manteniment o vigilància de màquines motrius, o les determinatives d'un procés de fabricació.

Grup 8:

Criteris generals: S'inclouen en aquest nivell a les persones que, realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni experiència, excepte un període mínim d'adaptació.

Formació: Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques: En aquest nivell s'inclouen, a títol enunciatiu, aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques manuals.

2. Tasques elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics, incloent la inspecció visual bàsica del producte.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.

5. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.

6. Tasques de tipus manual que comporten l'aprofitament i evacuació de matèries primeres elaborades o semielaborades, així com l'utilitatge necessari en qualsevol procés productiu.

7. Tasques d'ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el moviment dels mateixos.

TAULA DE CONVERSIÓ

| Grups | TÈCNICS | EMPLEATS | OPERARIS |
|--------------|---|--|---|
| 1 | Titulat Grau Superior | | |
| 2 | Titulat Grau Mitjà | | |
| 3 | Delineant- Dibuxant Projectista de Primera Mestre Encarregat Cap d'Organització | Cap de Primera Administratiu | |
| 4 | Delineant- Dibuxant Projectista de Segona Tècnic d'Organització | Cap de Segona Administratiu Oficial de Primera Especial | Encarregat de Secció Oficial de Primera Especial |
| 5 | Delineant- Dibuxant Projectista 3 ^a | Oficial de Primera | Oficial de Primera |
| 6 | | Oficial de Segona | Oficial de Segona Magatzemer |
| 7 | | Auxiliar d'Oficina Telefonista/Ordenança | Oficial de Tercera Porter Especialista de Primera Especialista de Segona |
| 8 | | | Auxiliar de Fàbrica Guarda i Serè |

ANNEX NÚM 7

RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 1. Criteris generals

1. Les empreses podran sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.
3. L'empresa informará als representants legals del treballadors i, en el seu cas, a la representació sindical quan afecti als seus afiliats, i l'empresari tingui coneixement de l'esmentada afiliació, de qualsevol sanció per falta greu i molt greu que sigui imposada.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa només es podrà dilatar fins a 60 dies naturals després de la fermesa de la sanció.
En cas de no impugnació, el termini serà de 90 dies naturals, comptats a partir de la data de la imposició de la sanció.
5. Les faltes es classificaran atenent a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.
6. Les sancions sempre podran ser impugnades pel treballador davant la jurisdicció competent, dintre dels 20 dies hàbils següents a la seva imposició, conforme al que preveu la legislació vigent.
7. En els casos d'assetjament i abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment previst en l'article 18 BIS del present Conveni.

Art. 2.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida al treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es fos responsable.
- f) La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.

- g) Discutir de manera inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dintre de la jornada de treball.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- i) No comunicar en el seu moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
- j) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depèn, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- k) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
- l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual a la feina.
- m) Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.
- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que pugui ocasionar algun risc, encara que sigui lleu, per a sí mateix, per a la resta de la plantilla o terceres persones.

Art. 3.- Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'un mes.
- b) La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, al llarg del període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afecti al relleu d'un company/companya, o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- d) La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps ocupat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant la negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d'ús dels esmentats mitjans informàtics.
- e) L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.

- f) La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
- g) Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
- h) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els que impliqui, per a qui la rebi, un risc per a la vida o per a la salut, o bé, sigui per l'abús d'autoritat.
- i) La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona trajectòria del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.
- j) La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
- k) La reincidència en cometre una falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i hagi existit sanció.
- l) Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- m) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.
- n) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

Art. 4.- Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé, més de vint en un any.
- b) La inassistència a la feina no justificada durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i en el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.

- d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.
- f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- h) Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.
- i) Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.
- j) La negligència, o imprudència en el treball que ocasioni accident greu, sempre que d'allò es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.
- k) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.
- l) La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si comportés un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que impliqui risc per a la vida o per a la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.
- m) Assetjament sexual, identificable per la situació en la que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o humiliant. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant de la mateixa.
- n) Assetjament moral (mobbing), entenent aquest com a tota aquella conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquesta persona, anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància

agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

- o) L'Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.
- p) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.
- q) L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, de caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici per al treballador.

Article 5.- Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per cometre les faltes assenyalades són les següents:

- a) Per faltes lleus
 - Amonestació per escrit
- b) Per faltes greus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies
- c) Per faltes molt greus:
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies
 - Acomiadament

Article 6.- Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

- a) Faltes lleus: deu dies.
- b) Faltes greus: vint dies
- c) Faltes molt greus: seixanta dies

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