

L	NI	Preu hores extres				
		N	F	NO	FN	E
Sotsinspector/a .....	C21	24,48	27,68	27,68	31,94	42,58
Sergent .....	C18	27,75	31,37	31,37	36,19	48,26
Caporal .....	D16	22,59	25,54	25,54	29,47	39,29
Agent .....	D14	19,32	21,84	21,84	25,20	33,61
<i>Serveis a la persona:</i>						
Coordinador/a tècnic/a ..	A21	31,94	36,11	36,11	41,67	55,55

L	NI	Preu hores extres				
		N	F	NO	FN	E
Tècnic .....	B19	23,88	26,99	26,99	31,14	41,53
Cap secció tècnic .....	C18	20,97	23,70	23,70	27,35	36,46
<i>Serveis tècnics</i>						
Coordinador/a tècnic/a ..	A21	31,94	36,11	36,11	41,67	55,55
Arquitecte/a tècnic/a .....	B19	23,27	26,31	26,31	30,35	40,47
Delineant/a .....	C14	17,87	20,20	20,20	23,31	31,08
Zelador/a .....	D13	16,03	18,12	18,12	20,91	27,88

(05.210.012)

**RESOLUCIÓ**

TRI/2814/2005, de 26 de juliol, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 1700305).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per Fegmetall, Corve Associació i el Gremi d'Instal·ladors, i, de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 20 de maig de 2005, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

**RESOLC:**

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 1700305) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 26 de juliol de 2005

NÚRIA ARNAY I BOSCH  
Directora dels Serveis Territorials  
a Girona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2005, 2006, 2007, 2008 i 2009

**CAPÍTOL 1****SECCIÓ PRIMERA**  
*Ambit d'aplicació***Article 1**  
*Ambit funcional*

Aquest Conveni col·lectiu negociat per FEG-METALL, CORVE, i el Gremi d'Instal·ladors i per la Federació Minerometal·lúrgica de Catalunya de CCOO (CCOO) i per la Federació del Metall, Construcció i afins d'UGT de Catalunya (MCA-UGT) obliga totes les indústries dedicades a l'activitat siderometal·lúrgica, tant en el procés de producció com en el de transformació dels seus diversos aspectes, i conté així mateix aquelles empreses centres o tallers en els que es facin treballs de caràcter auxiliar, directament relacionats amb la siderúrgia o tasques de instal·lació, muntatge i preparació, inclosos en la esmentada branca. També inclou les empreses de servei i manteniment relacionades amb automòbils, motos, vehicles industrials, maquinària agrícola, nàutica, fontaneria, electricitat, electrònica, noves tecnologies, telecomunicacions i similars.

També és d'aplicació, sense perjudici de la seva regularització especial en determinats conceptes per raó de les seves característiques peculiars a les activitats següents: indústries metal·lúrgiques i de fabricació d'envasos metàl·lics i pots. Ha de ser d'aplicació exclusiva quan en la fabricació dels envasos s'utilitzi xapa d'espessor superior a 0,5 mil·límetres; construcció de xarxes de transport d'energia elèctrica i mecànica d'òptica de precisió.

Queden excloses les empreses a les que per raó de les seves característiques especials els sigui d'aplicació una norma o reglamentació específica diferent de la present, així com les dedicades a la venda d'articles en procés exclusiu de comercialització.

Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni, s'hi han de regir en les seves activitats, a partir de la data de la seva creació.

**Article 2**  
*Ambit territorial*

El Conveni afecta tots els centres de treball que, dins el seu àmbit funcional, es trobin situats

a la província de Girona, encara que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyen radiqui fora de la província.

**Article 3**  
*Ambit personal*

Resten compresos dins de l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les empreses incloses en els àmbits anteriors, sigui quina sigui la categoria professional que exerceixin. Tanmateix resten inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió en el moment d'aprovar-se el Conveni, comencin a prestar els seus serveis durant la vigència d'aquest Conveni.

**SECCIÓ SEGONA**  
*Clàusules de garantia***Article 4**  
*Vigència*

La durada d'aquest Conveni és de 5 anys a partir de l'1 de gener de 2005 i finalitza, per tant, el 31 de desembre de 2009. Es pot prorrogar any rere any, per tàcita reconducció, si no es produeix una denúncia d'aquest Conveni. Produeix efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2005.

L'entrada en vigor ha de ser el dia de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, un cop registrat.

**Article 5**  
*Denúncia i revisió*

La denúncia on es proposi la iniciació, revisió o pròrroga s'ha de fer amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent.

En un termini màxim de 2 mesos, des de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar un projecte raonat sobre els motius d'aquesta i els punts que s'han de deliberar. Les deliberacions s'han d'iniciar als 13 dies hàbils de la presentació de l'esmentat projecte raonat.

Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeixi la vigència del Conveni, s'ha d'entendre que aquest queda prorrogat fins finalitzar les negociacions.

**SECCIÓ TERCERA**  
*Compensació, garantia personal i absorció*

**Article 6***Compensacions*

En matèria de compensació i absorció de condicions pactades, ha de regir allò establert sobre això pel Decret 55/1963, de 17 de gener, i la seva Ordre complementària, de 5 de febrer del mateix any i, a més a més, les absorcions que amb caràcter específic s'estableixen de manera concreta en aquest Conveni.

Les retribucions establertes en aquest Conveni han de compensar i absorbir les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

**Article 7***Garantia personal*

S'han de respectar les situacions personals que en concepte de percepció de qualsevol classe siguin més beneficioses que les fixades en l'esmentat Conveni, les quals s'han de mantenir estrictament com a personals. Pel que fa a la resta de condicions s'han d'entendre unificades per les normes establertes en aquest Conveni.

**Article 8***Absorbibilitat*

Les disposicions legals futures que impliquin variacions econòmiques, en tots o en alguns dels conceptes retribuïts existents, o en d'altres de nous, únicament tenen eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als conceptes retributius vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari s'han de considerar absorbits per les millores pactades en aquest Conveni.

## SECCIÓ QUARTA

*Respecte a allò convingut***Article 9***Vinculació a la totalitat*

En cas que els òrgans jurisdiccionals competents, en exercici de les facultats que els són pròpies, no aprovessin alguns dels pactes del Conveni, aquest restaria sense eficàcia pràctica i s'hauria de reconsiderar la totalitat del seu contingut.

## SECCIÓ CINQUENA

*Comissió Paritària***Article 10***Interpretació del Conveni*

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

**Article 11***Funcions de la Comissió Paritària*

Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

- Interpretació autèntica del Conveni.
- Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per les parts o en els supòsits previstos concretament en l'articulat d'aquest Conveni.
- Intervenció, a instàncies d'una de les parts, amb caràcter immediat, en conflictes col·lectius, a l'efecte d'interposar la seva mediació, interpretar allò acordat i oferir arbitratge.
- Vigilància del compliment d'allò pactat.
- Anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

f) Intervenció en l'aplicació de la clàusula de no vinculació salarial.

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

S'ha de reunir, amb caràcter ordinari, almenys una vegada cada trimestre.

**Article 12***Composició*

La Comissió Paritària està formada per un màxim de 8 membres de les representacions signants del Conveni amb igual nombre d'empresaris i treballadors, i també, a més, pels assessors respectius.

Els representants d'empresaris i treballadors els han d'eleger les respectives representacions. És preferible que hagin estat vocals de la Comissió Deliberadora.

Els assessors els han de designar lliurement els vocals de cadascuna de les respectives representacions.

La Comissió Paritària pot, a més, utilitzar els serveis permanents o ocasionals d'assessors en les matèries que siguin de la seva competència.

Es designa com a domicili d'aquesta Comissió qualsevol de les seus de les parts signants.

**Article 13***Submissió de qüestions a la Comissió*

S'ha de donar coneixement, sempre per escrit, a la Comissió Paritària de qualsevol dubte, discrepància o conflicte que es pogués produir a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni perquè la Comissió emeti dictamen o actuï en la forma reglamentària prevista, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant la jurisdicció competent.

## CAPÍTOL 2

*Classificació professional***Article 14***Categories professionals**Norma general*

L'estructura d'enquadrament professional del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Girona, basada en grups professionals, consta de 8 grups, que es divideixen funcionalment cadascun d'ells en tècnics, empleats i operaris; per tant cada treballador i treballadora s'ha d'adscriure a un grup professional i a una determinada divisió funcional, i se li ha d'assignar el salari de grup establert per aquest.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, només ha de ser possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, garantint-se en qualsevol cas, per part de l'empresari, el període de temps necessari de formació i adaptació a les citades funcions. L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants del treballadors, segons estableix l'article 39.2 del Text refós de l'Estatut dels treballadors. En cas de produir-se una modificació legal o convencional que afecti allò disposat en el present paràgraf s'ha d'estar a allò que s'estableixi.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i divisió funcional, s'ha de realitzar tenint present els criteris de coneixements, iniciativa, autonomia, 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 cadascun d'ells.

D'acord amb la capacitat organitzativa de la direcció de l'empresa, aquesta pot fixar la classificació necessària per ocupar cada lloc de treball en funció dels coneixements professionals que aquest requereix.

La previsió dels grups professionals que resultin de l'aplicació del Conveni no comporta, per a les empreses, l'obligació de tenir-los tots.

Respecte a les empreses que adoptin el sistema de valoració de llocs de treball, es considera que en aquesta valoració està implícit el respecte a les prescripcions que, en matèria de classificació professional, estableix l'Acord estatal del metall sobre classificació professional.

Els grups professionals són els indicats en l'Annex II, que inclou la descripció de funcions. Les denominacions citades en cada grup professional són a títol de referència orientativa a fi d'aplicar el nou sistema de classificació professional.

L'acte de classificació del treballador en ordre al grup professional l'ha de portar a efecte la direcció de l'empresa, sense perjudici d'allò establert en l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL 3

*Moviment de personal***Article 15***Ingressos*

Els ingressos s'han de considerar fets a títol de prova, i el seu període varia segons l'índole de llocs que s'han de cobrir i en cap cas pot excedir del temps fixat en l'escala següent:

- Personal no qualificat: 15 dies feiners
- Tècnics titulats: 6 mesos

- La resta del personal: 3 mesos

El treballador està subjecte a període de prova si així consta expressament per escrit.

Durant el període de prova l'empresa i el treballador poden resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense donar lloc a cap reclamació. Una vegada transcorregut el termini referit, el treballador ha d'ingressar en l'empresa com a fix de plantilla o fins l'expiració del termini convingut en el contracte si aquest és de durada determinada. Se li ha de computar, amb caràcter general, el temps invertit en la prova.

**Article 16***Signatura del contracte*

Per a la signatura del contracte de treball, el treballador pot sol·licitar la presència d'1 membre del comitè d'empresa o d'1 delegat de personal, que l'ha de subscriure com a testimoni.

**Article 17***Ascensos*

Per a tot el referent a ascensos ha de regir allò que disposen els articles 23 i 24 de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit de discrepància, el

treballador pot sol·licitar una reunió a la Comissió Paritària, prèvia a l'exercici del dret a acudir a altres instàncies.

#### Article 18

##### *Cessaments: termini de preavis*

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa, ha de donar els terminis de preavis següents:

- a) Personal directiu i tècnic: 2 mesos
- b) Personal administratiu: 1 mes
- c) Resta de personal: 15 dies

L'incompliment del termini de preavis ocasiona una sanció equivalent a l'import del salari dels dies de retard en la comunicació. Aquesta sanció es pot llevar de les quantitats que l'empresa hagi d'abonar al treballador en concepte de quitança.

#### Article 19

##### *Cessaments: saldo i quitança*

El document de saldo i quitança s'ha de redactar de tal manera que quedin puntualitzats cadascun dels conceptes que s'abonen. El treballador ha d'escriure de pròpia mà la llegenda "saldo i quitança" i la data. Pot sol·licitar la presència d'1 delegat de personal o 1 membre del Comitè d'empresa, que també ha de subscriure el document com a testimoni. En cas de no existir l'especificació de conceptes i quantitats, s'ha de presumir la inexistència de saldo i quitança, i correspon a l'empresa utilitzar algun altre mitjà de prova per acreditar la seva existència real.

### CAPÍTOL 4

#### *Contractació*

#### Article 20

##### *Contractes eventuais per circumstàncies de la producció*

D'acord amb allò que disposa l'article 15.1.b) del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i el Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de feina o excés de comandes, pot ser de fins a 12 mesos treballats dintre d'un període de 18 mesos.

Quan es concerta aquest tipus de contracte per una durada inferior als 12 mesos es pot prorrogar una única vegada dins d'aquest període, d'acord amb les disposicions legals vigents.

El sector metal·lúrgic objecte de regulació, resulta fluctuant en la seva intensitat productiva en funció de les circumstàncies conjunturals i cíclics de l'economia. Cal doncs, emmarcar aquest sector en un ampli concepte d'exigències circumstancials del mercat que comporten transitòries acumulacions de tasques o excessos de comandes. Aquestes circumstàncies resulten ésser cíclicament constants en el temps i de relativa permanència temporal en els cicles canviants de l'economia. És per això que les parts signants d'aquest Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, adaptant-lo a les condicions singulars del sector metal·lúrgic.

Les circumstàncies previstes en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors que fona-

menten la temporalitat d'aquesta contractació han de constar per la declaració expressa de les parts en el contracte individual. Cal fer una remissió expressa en aquest article en la formalització del contracte individual de treball per tenir per complerts els requisits legals perquè el contracte tingui plena validesa i eficàcia.

Si arribada la seva fi no hi hagués denúncia de cap de les parts, el contracte s'hauria de considerar tàcitament prorrogat per temps indefinit.

#### Article 21

##### *Contracte per a la formació*

Respecte del contracte per a la formació s'ha d'estar a allò que disposa la legislació vigent, si bé la seva durada màxima és de 3 anys.

El salari dels aprenents ha de ser, independentment de l'edat, el que s'assenyala en l'Annex d'aquest Conveni, pel 1r, 2n i 3r any respectivament.

#### Article 22

##### *Contractació per a treballadors minusvàlids*

Als efectes de donar compliment a allò que disposa l'article 38 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i el RD 364/2005, de 8 d'abril, i per tal de promoure la integració laboral dels minusvàlids, les empreses que tinguin un nombre de treballadors fixos superior a 50, han de contractar un nombre de treballadors minusvàlids no inferior al 2 % de la seva plantilla.

Per tal de facilitar el compliment d'allò que es disposa en el paràgraf anterior, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a gestionar, davant de les oficines de treball de la Generalitat, que es comuniqui a les empreses quan presentin propostes de noves contractacions el llistat de treballadors minusvàlids de la demarcació territorial corresponent.

S'ha d'entendre convalidada aquesta exigència legal quan les empreses contractin a empreses especialitzades a donar feina a treballadors minusvàlids per realitzar determinades tasques de conformitat amb les disposicions legals vigents i especialment el RD 364/2005, de 8 d'abril.

#### Article 23

##### *Occupació*

Creació d'una comissió per a la formació professional dels metal·lúrgics de Girona, que realitzi tasques de formació i l'estudi i la posada en pràctica de mesures per afavorir la col·locació en el sector. Tanmateix ha d'estudiar fórmules per integrar els estudiants en treballs en pràctiques.

### CAPÍTOL 5

#### *Condicions econòmiques*

#### SECCIÓ PRIMERA

#### Article 24

##### *Retribució mínima de Conveni*

S'ha de considerar retribució mínima de Conveni la que figura com a tal a la 1a columna de l'Annex d'aquest Conveni (salari anual). Aquesta quantitat s'ha de distribuir per dia o mes natural.

Els nivells normals de productivitat s'han de remunerar a través del salari pactat i són exigibles a canvi d'aquest salari, excepte quan no

s'aconsegueixin per circumstàncies no imputables al treballador.

#### SECCIÓ SEGONA

#### Article 25

##### *Productivitat*

1. Les empreses organitzades segons mètodes racionals de productivitat, i totes aquelles que així s'organitzin en el futur, poden adoptar un règim d'incentius a la producció.

2. Com a activitat s'entén la relació existent entre la producció obtinguda respecte de la producció exigible o per l'obtinguda entre el temps exigible dividit pel temps usat.

3. S'ha de considerar activitat mínima exigible o normal els 60 punts Bedaux, 100 centèsims o els seus equivalents en altres sistemes de mesura admesos. Es considera activitat òptima teòrica els 80 punts Bedaux, 133 centèsims o els seus equivalents en altres sistemes.

4. S'ha de considerar activitat habitual la que, sense haver-hi variacions de les condicions laborals, s'obtingui de manera habitual i ordinària durant els 3 mesos immediatament anteriors, sempre que no resulti inferior a l'activitat exigible o normal.

5. L'empresa pot exigir, a cada moment, les activitats mínimes o normals descrites en aquest article.

6. La determinació de l'activitat mínima o normal, és facultat de l'empresa.

7. La iniciativa d'instauració de sistemes productius o de control de producció, així com d'incentivació al treball, correspon a l'empresa i pot referir-se a la seva totalitat, a seccions determinades, a centres o llocs de treball o unitats homogènies de treball que no trenquin la unitat del conjunt productiu.

8. En cas de discrepància pel que fa a qüestions de mètodes i temps, les parts s'han de sotmetre obligatòriament a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 26

##### *Primes i incentius*

1. S'entenen per primes i incentius a la producció, la quantitat que en metàl·lic ha de rebre el treballador en funció de la seva activitat individual o col·lectiva.

2. El règim de remuneració amb incentiu és un complement del salari legal o pactat, i només és merita a partir de l'activitat mínima exigible o normal de 60 punts Bedaux, 100 centèsims o els seus equivalents en altres sistemes.

3. El valor econòmic d'aquest incentiu, per cada punt d'increment sobre l'activitat mínima exigible o normal, per les diferents categories professionals, s'estableix a continuació per a les categories enunciades, i en els sistemes Bedaux i centèsims per a l'any 2005. S'ha de calcular l'equivalència en cas d'utilitzar altres sistemes.

Grup	Valor preu punt	
	Centesimal	Bedaux
5 .....	0,046	0,080
6 .....	0,034	0,046
7 .....	0,034	0,046

4. S'ha de garantir el respecte dels sistemes o bases de càlcul que poguessin tenir amb anterioritat les empreses i que resultessin més beneficiosos.

**Article 27****Qualitat**

1. Totes les activitats estan condicionades a que els treballs realitzats estiguin dins de les condicions de qualitat, exigides per escrit o establertes per l'ús.

2. En cas que el resultat del treball sigui refusat pel control de qualitat, el treballador que el va fer, si és responsable del refús per imprudència o ús incorrecte dels mitjans de treball, ha d'efectuar la reparació o selecció, i el temps que hi esmerci és a la seva costa, sens perjudici de les altres responsabilitats que li siguin imputables.

**Article 28****Gratificacions de juny i Nadal**

Les gratificacions de juny i Nadal són semestral.

Als treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni, se'ls ha d'abonar el mes de juny i per Nadal una gratificació de 30 dies de salari incrementada, si fos el cas, amb el plus personal (abans antiguitat). Les esmentades gratificacions s'han de fer efectives el dia feiner immediatament anterior al 22 de juny i al 22 de desembre respectivament.

La liquidació de l'import de les esmentades gratificacions s'ha de realitzar en quantia proporcional als dies de permanència a l'empresa en el semestre corresponent.

S'han de respectar les condicions més beneficioses que hagin concedit fins ara les empreses als seus treballadors.

La variació que suposa aquest article, respecte del que disposava el Conveni de l'any 1980, comporta que els treballadors que hagin ingressat abans de l'1 de juliol de 1981, quan cessin a l'empresa, se'ls ha d'abonar 15 dies de salari més antiguitat, a més de la liquidació que els correspongui. Als que hagin ingressat entre l'1 de juliol de 1981 i el 31 de desembre de 1981 se'ls ha d'abonar la part proporcional d'aquests 15 dies, a més de la liquidació que els correspongui.

**Article 29****Plus personal (abans plus d'antiguitat)**

Des de l'1 de gener de 1995, aquest concepte no genera més temps d'antiguitat i les quantitats que els treballadors cobraven a 31.12.94 per aquest concepte, han d'abonar-se com a plus personal, sense que l'esmentat plus es pugui compensar ni absorbir sota cap concepte.

L'abonament de l'esmentat plus s'efectua mensualment, i es percep també en les vacances anuals reglamentàries i en les pagues extraordinàries de juny i desembre.

Les quantitats que per aquest concepte es cobraven a 31.12.2004, s'han d'incrementar per a l'any 2005 en un 4 % i per als anys 2006, 2007 i 2008 i 2009 en allò que estableix la disposició transitòria tercera.

**Article 30****Forma de pagament**

S'ha de fer d'acord amb allò que disposa la legislació vigent.

**CAPÍTOL 6****Article 31****Jornada de treball**

1a. La jornada laboral durant els 5 anys de

vigència del Conveni és de 1.750 h per al anys 2005, 2006, 2007 i 2008 i de 1.742 h per a l'any 2009, anuals de treball, tant en jornada partida com continuada. L'empresa pot ampliar la seva jornada d'activitat per a què aquesta romangui més temps activa en cadascun dels anys de durada del Conveni, elaborant un quadre horari partint de la premissa següent: S'ha de considerar la jornada de dilluns a divendres exceptuant els 14 festius oficials i els 22 dies laborables de vacances establerts en l'article 32 d'aquest Conveni, i considerant una jornada de 8 h diàries de treball efectiu. La diferència que pogués resultar entre la jornada pactada en aquest Conveni i el quadre horari elaborat per l'empresa s'ha de compensar per hores o dies de descans de forma escalonada, de comú acord entre empresa i treballador. I sempre donant a l'empresa un preavís d'1 setmana, i en cas que no es compensés per descans s'hauria d'abonar aquesta diferència en els terminis que es pactin a cada empresa.

No obstant el que s'ha exposat en el paràgraf anterior, la jornada anual de cadascun dels anys de durada del Conveni es pot ampliar compensant-ho en jornades equivalents, de l'any següent o anterior, traslladant-la d'any. La diferència entre jornada laboral individual pactada en conveni i d'empresa activa ha de servir per afavorir la contractació, la formació i la millor redistribució de la jornada pactada en conveni. La diferència entre la jornada laboral individual pactada en conveni i la d'empresa activa s'ha de gaudir o compensar econòmicament en funció de les necessitats productives de cada empresa.

1b. El temps de treball s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

1c. El descans del temps de l'entrepà no es considera temps efectiu de treball, excepte en les empreses en què existeixi acord o pacte contrari.

1d. El calendari laboral i l'horari de treball l'elabora l'empresa i s'ha de negociar cada any entre els representants legals dels treballadors i la direcció de les empreses, tan aviat surti publicat el calendari anual de festes. En cas de no arribar a un acord en el termini de 10 dies laborables, ambdues parts s'han de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

1e. Quan la situació de les empreses ho requereixi, s'ha de pactar amb la representació legal dels treballadors, i en el seu defecte, amb els propis treballadors, la distribució i el tipus de la jornada (continuada, intensiva o partida), els torns de treball i el règim de descans.

1f. La distribució inicial de la jornada pot ser irregular tenint en compte raons econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, a fi i efecte d'adaptar el més possible la distribució de la jornada a l'estacionalitat del producte.

1g. L'empresa ha d'argumentar, a ser possible per escrit, a la representació legal dels treballadors, els motius pels quals demana la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària.

1h. En qualsevol cas s'han de respectar els límits següents:

Un màxim de 10 h diàries i 48 a la setmana  
Un descans diari entre jornades d'almenys 12 h

Un descans setmanal de 2 dies, que es pot computar per períodes de 2 mesos

Els dies laborables de les vacances anuals

Tot això amb el límit de les hores/any pactades en el Conveni.

1i. Els treballadors menors de 18 anys no poden realitzar més de 8 h diàries de treball efectiu, incloent en tot cas el temps dedicat a la formació.

2a. Es poden realitzar jornades que comportin un augment o disminució de la jornada diària d'1.30 h, com a màxim, sobre l'horari base acordat, o bé treballar el 6è dia setmanal, ja que la jornada normal és de dilluns a divendres, que no pot ser mai un diumenge o festiu oficial, durant un màxim de 6 setmanes al trimestre excepte les empreses i personal de serveis i manteniment, relacionats amb automòbils, motos, vehicles industrials, maquinària agrícola, nàutica, fontaneria, electricitat i similars, així com el personal i les empreses de manteniment propis i aliens de qualsevol activitat, tallers de conservació i reparació, atenció als clients, que poden ampliar aquest termini màxim de 6 setmanes.

2b. En aquests casos, les parts han de fixar de comú acord, la jornada de la resta del calendari a fi i efecte de respectar les hores/any fixades.

3. En els casos de modificació de la jornada establerts en el paràgraf 2a., l'empresa ha d'avisar els treballadors afectats amb una antelació mínima de 72 h, notificant-ho a més al comitè d'empresa o delegat de personal.

4. En els supòsits de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, respecte d'allò que estableixen els paràgrafs 1e. i 2b. d'aquest article, en el termini màxim de 5 dies des de l'inici de la negociació, ha d'intervenir la Comissió Paritària del Conveni, la qual ha de resoldre en el termini màxim de 5 dies. Si no hi ha acord en aquesta negociació, les parts s'han de sotmetre expressament a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

**Article 32****Vacances**

1. Les vacances són de 30 dies naturals retribuïts, els quals equivalen a 22 dies laborables si la jornada és de dilluns a divendres o a 26 dies laborables si la jornada és de dilluns a dissabte. 15 dies laborables si la jornada és de dilluns a divendres o, 18 dies laborables si la jornada és de dilluns a dissabte, s'han de gaudir de manera continuada i preferentment en els mesos d'estiu (del 15 de juny al 30 de setembre) excepte nàutica i atenció directa als clients, llevat que per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es disposés d'una altra manera. Els 7 dies laborables restants o 8 dies laborables, segons el còmput dels dies setmanals treballats, de dilluns a divendres o de dilluns a dissabte, s'han de gaudir en el temps acordat entre l'empresa i els treballadors i han de començar sempre en dia laborable.

2. Les vacances s'han d'abonar sobre els salaris reals acumulats pels treballadors. S'han de respectar les condicions més beneficioses que les empreses hagin concedit fins avui als seus treballadors.

**Article 33****Recuperació de festes**

La recuperació es pot fer, bé de la forma prevista per la llei, bé en còmput anual i recuperació

diària, fins actualitzar el nombre d'hores que s'han de compensar.

#### Article 34 *Aturades improductives*

Quan per causes alienes a la voluntat de l'empresa es produeixi una impossibilitat de treballar, els treballadors i la direcció de l'empresa han d'acordar la forma i manera de recuperar el temps perdut per aquest motiu, de conformitat amb les disposicions legals, i sempre que no s'exigeixi la presència del treballador en el lloc de treball. En aquest darrer cas s'ha d'abonar el 100 % del salari tal com si s'estigués treballant.

#### Article 35 *Dietes*

Els treballadors que per necessitats de l'empresa i seguint les seves instruccions hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents en les que radiqui l'empresa o taller, han de percebre una compensació l'import de la qual per a l'any 2005 és de 60 euros la dieta completa, i de 11 euros la mitja dieta.

Els dies de sortida meriten idèntica dieta i els d'arribada queden reduïts a la meitat quan l'interessat pernotti en el seu domicili, llevat que hagi d'efectuar fora els 2 àpats principals.

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador només ha de realitzar fora del lloc habitual l'àpat del migdia, ha de percebre mitja dieta.

Els viatges d'anada i tornada han de ser sempre a compte de l'empresa.

Si per circumstàncies especials, les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de les dietes, l'empresa ha d'abonar l'excés, una vegada conegudes i justificades pels treballadors.

No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es portin a terme en locals que pertanyin a la mateixa indústria, en els quals no es prestin serveis habituals, si no estan situats a distància que excedeixi de 3 quilòmetres de la localitat on es troba enclavada la indústria. En el supòsit que excedeixi d'aquesta distància, no es meriten dietes quan la localitat en la qual es presti eventualment el treball resulti ser la residència del treballador, sempre que independentment d'aquesta circumstància no se li ocasioni un perjudici econòmic.

En els casos en que els treballs es realitzin en locals que no siguin habituals, l'empresa ha d'abonar sempre les despeses de locomoció o proporcionar els mitjans adequats d'aquest desplaçament.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, entenen com a tal els de durada igual o superior a 3 mesos, pot reduir-se en un 33 % l'import de les dietes.

Pel que fa a la revisió corresponent als anys 2006, 2007, 2008 i 2009 s'ha d'estar a allò que determina la disposició transitòria tercera.

Les quantitats esmentades també s'apliquen a les empreses d'estesa de línies elèctriques.

Els treballadors que, per raó del seu treball, fossin desplaçats i que, de comú acord amb l'empresa, utilitzin vehicle propi, han de percebre, per quilòmetre recorregut, la quantitat de 0,25 euros, durant tota la vigència del Conveni.

#### CAPÍTOL 7

#### Article 36 *Roba de treball*

S'ha de proveir tots els treballadors de roba de treball adequada.

S'ha de proveir de roba i calçat impermeable al personal que hagi de realitzar tasques continuades a la intempèrie en règim de pluges freqüents, així com aquells que hagin de treballar en llocs notablement embassats o fangosos.

En aquelles tasques que es requereixi un contacte amb àcids se'ls ha de dotar de roba de llana adequada.

La roba i calçat proporcionats per l'empresa únicament es poden utilitzar en el lloc de treball i mentre aquest es realitzi.

#### Article 37 *Plus per treballs excepcionalment penosos, perillosos o tòxics*

D'acord amb la normativa reguladora de la Llei de prevenció de riscos laborals i normes complementàries en aquesta matèria en primer lloc i de forma prioritària sempre s'ha d'esgotar l'adopció de totes les mesures de protecció individual i/o col·lectives necessàries per evitar el risc en treballs tòxics, penosos i/o perillosos.

Únicament quan, tot i haver-se implantat totes les mesures individuals i/o col·lectives possibles, sigui tècnicament impossible d'evitar la penositat, toxicitat i/o perillositat ha de procedir la percepció d'aquest plus en els imports i les condicions establertes en aquest article.

L'excepcional penositat, toxicitat o perillositat de les tasques ha de quedar normalment compresa en la valoració dels llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en d'altres conceptes salarials s'ha d'abonar l'import únic i igual per a totes les categories que determina aquest article. Aquesta bonificació s'ha de reduir a la meitat si es realitza el treball excepcionalment tòxic, penós o perillós durant un període superior a 1 h i que no excedeixi de mitja jornada.

En els supòsits en què molt singularment concorri de manera manifesta més d'una circumstància s'ha d'abonar d'acord amb els imports que es determinen en aquest article.

Si per millora de les instal·lacions o procediments la direcció de l'empresa considerés que han desaparegut les condicions de penositat, toxicitat o perillositat, ha de procedir a comunicar tal circumstància a la representació dels treballadors i als treballadors afectats, deixant d'abonar l'import esmentat. En cas de discrepància sobre l'eventual desaparició del risc i el conseqüent dret a percebre els corresponents plusos, ambdues parts s'han de sotmetre expressament al tràmit d'arbitratge obligatori i vinculant davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

L'import de les quanties i segons les circumstàncies que es donin són els que a continuació s'expressen:

#### *Plus per treballs excepcionalment penosos, tòxics, perillosos*

	1 circumst.	2 circumst.	3 circumst.
Mitja jornada .....	1,91	2,41	2,89
Jornada completa .....	3,84	4,78	5,72

Pel que fa a la revisió corresponent a l'any 2006, 2007, 2008 i 2009 s'ha d'estar al que estableix la disposició transitòria tercera.

Aquells treballadors que percebin un valor superior al del present Conveni per aquests conceptes se'ls ha de respectar.

#### Article 38 *Plus de nocturnitat*

Aquells que treballin entre les 22 h i les 6 h del dia següent han de percebre en concepte de complement salarial de lloc de treball un 25 % dels conceptes fixos assimilables al salari mensual corresponent al seu nivell professional en funció de les hores realment treballades dins d'aquest horari.

#### Article 39 *Hores extraordinàries*

Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir, al mínim indispensable, les hores extraordinàries amb subjecció als criteris següents:

1. Hores extraordinàries habituals: Supressió.

2. Hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: Realització.

3. Hores extraordinàries necessàries per a comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: Manteniment, sempre que no tingui cabuda la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la llei.

La direcció de l'empresa ha d'informar mensualment al comitè d'empresa, als delegats de personal i delegats sindicals, sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si fos el cas, la distribució per seccions. Tanmateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris assenyalats en aquest article, l'empresa i els representants legals dels treballadors han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

L'incompliment dels límits màxims de realització d'hores extraordinàries previstes en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors (80 a l'any) s'ha de considerar falta greu als efectes de l'establert en l'article 57 de l'esmentat Estatut.

En funció de l'objectiu d'ocupació abans esmentat i de les experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants d'aquest Conveni consideren positiu assenyalar la possibilitat de compensar les hores extraordinàries estructurals per un temps equivalent de descans en lloc de ser retribuïdes monetàriament. El seu valor és com a mínim l'equivalent al valor de l'hora ordinària més els plusos inherents al lloc de treball i a cada empresa s'ha de negociar la seva compensació per 1 h de descans o el seu pagament.

#### Article 40 *Valor hora descompte*

Per a les hores que no hagin de remunerar-se d'acord amb el Conveni o amb altra legislació general, les empreses poden descomptar al treballador la quantitat que es reflecteix en la columna 4a de l'Annex.

## CAPÍTOL 8

## Article 41

*Complement per incapacitat temporal*

Quan el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal a conseqüència d'un accident de treball, exclouent-hi expressament els succeïts "in itinere", les empreses han de complementar la prestació derivada de tal contingència fins al 100 % del salari i des del 1r dia, quan a conseqüència d'aquest accident s'hagi produït hospitalització d'una durada no inferior a 5 dies.

## Article 42

*Prestació per invalidesa o mort*

Si com a conseqüència d'accident laboral s'esdevingués una situació d'invalidesa en el grau d'incapacitat permanent i absoluta per a tota classe de treball, l'empresa ha d'abonar al treballador la quantitat de 15.000 euros, a tant alçat i per una sola vegada. Si esdevingués la mort, la quantitat que s'ha de percebre també és de 15.000 euros. Tenen dret a aquesta percepció els beneficiaris de la persona accidentada o, en el seu defecte, la vídua o dret havent.

Les empreses que en l'actualitat tinguin ja coberta tal contingència sigui mitjançant assegurança col·lectiva o individual a nom dels seus treballadors, s'ha d'entendre que compleixen aquesta obligació, sempre que cobreixi l'esmentada quantitat. Tanmateix, les empreses poden complir aquesta obligació subscriuint, soles o en grup, una pòlissa individual o col·lectiva, a elecció de l'empresa.

L'ampliació de 3.000 euros respecte del Conveni anterior entra en vigor als 30 dies de la seva publicació en el DOGC.

## CAPÍTOL 9

*Codi de conducta laboral*

## Article 43

*Principis generals*

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

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

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

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador, i s'ha de fer constar la data i els fets que la van motivar.

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

Imposada la sanció, el seu compliment temporal es pot dilatar fins a 60 dies després de la data de la seva imposició.

## Article 44

*Graduació de les faltes*

Tota falta comesa pels treballadors/ores es

classifica en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu o molt greu.

## Article 45

*Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball de fins a 3 ocasions en un període d'1 mes.

b) La inassistència injustificada al treball d'1 dia en el període d'1 mes.

c) La no notificació amb caràcter previ, o si escau, dins les 24 h següents, de la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.

d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.

e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball del que en fos responsable.

f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.

g) La no comunicació a l'empresa dels canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.

h) La no comunicació amb la puntualitat deguda dels canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.

i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

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

k) La discussió amb els companys/anyes, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

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

## Article 46

*Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.

b) La inassistència injustificada al treball de 2 a 4 dies, durant el període d'1 mes. És suficient 1 única falta al mes quan aquesta afectés el relleu d'un company/a o, si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) El falsejament o omisió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.

d) El fet d'entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.

e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni, o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.

f) La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de

treball i sempre que prèviament hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.

g) La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada o sortida del treball.

h) La negligència o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

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

j) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclusa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mediat sanció.

k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/ores que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals, si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

## Article 47

*Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en més de 10 ocasions durant el període d'1 mes, o bé més de 20 en 1 any.

b) La inassistència al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període d'1 mes.

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

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

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada, tot i ser per temps breu, si a conseqüència d'aquest, s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treballs, es posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

f) El trencament o la violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.

g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i) Els maltractaments de paraula o d'obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/anyes de treball, proveïdors i clients de l'empresa.

j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de 2 mesos i hagin estat objecte de sanció.

k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/anyes de feina, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tenen la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.

l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixi sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

#### Article 48

##### *Sancions*

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

- a) Per faltes lleus  
Amonestació per escrit
- b) Per faltes greus  
Amonestació per escrit  
Suspensió de feina i sou de 2 a 20 dies
- c) Per faltes molt greus  
Amonestació per escrit  
Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies  
Acomiadament

#### Article 49

##### *Prescripció*

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

- Faltes lleus: 10 dies
- Faltes greus: 20 dies
- Faltes molt greus: 60 dies

La prescripció de les faltes esmentades comença a comptar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### CAPÍTOL 10

#### Article 50

##### *Revisió salarial*

En cas que l'índex de preus al consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) registrés a 31 de desembre de 2005 un increment superior al 2 % respecte de la xifra que resultés de l'esmentat IPC a 31 de desembre de 2004, s'hauria d'efectuar una revisió salarial, en l'excés sobre l'esmentat 2 %, i la diferència s'ha d'aplicar amb efectes a partir de l'1 de gener de 2006.

Aquest mateix criteri s'ha de fer servir, si cal, per a les revisions dels anys 2006, 2007, 2008 i 2009 prenent sempre com a base l'IPC previst als Pressupostos generals de l'Estat per a l'augment de cada any i aplicant en cada cas el diferencial que es produeixi amb efectes a partir de l'1 de gener de l'any següent.

#### CAPÍTOL 11

##### *Llicències i excedències*

#### Article 51

##### *Excedències*

Per tenir cura de cada fill/a els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys que comença a comptar des

que finalitzi la baixa de maternitat. Els successius fills/filles donen dret a un nou període d'excedència de 3 anys que, si escau, posa fi al que s'estés gaudint. Si treballen el pare i la mare només 1 d'ells pot exercir el dret.

Igualment en el supòsit de fills/filles o familiars a càrrec, fins el 2n grau de consanguinitat, que es trobin incapacitats per malaltia greu o disminució física o psíquica es pot obtenir una excedència per un període no superior a 3 anys.

En ambdós supòsits, l'excedència té la consideració d'excedència forçosa a tots els efectes, durant el 1r any, i en funció d'això tenen garantit durant el temps que duri l'excedència, la reserva del seu lloc de treball, car sols es pot cobrir de manera interina mitjançant contractació externa o suplència interna.

Per altres motius de caràcter personal, sempre que es tingui una antiguitat d'1 any, es té dret a l'excedència voluntària per un termini no inferior a 2 anys i no superior a 5 anys.

En aquests supòsits es tindria dret a la reincorporació en el mateix lloc de treball si estigués vacant o en una altra vacant d'igual o similar categoria o grup professional. En el cas de no existir vacant en la seva categoria o nivell professional però sí existís en una categoria o nivell professional inferior o grup funcional diferent, l'empresa hauria de donar opció a ocupar aquesta plaça de manera provisional fins que surti una vacant de la mateixa categoria o nivell professional. Si no existeix cap vacant apta la reincorporació queda en suspens fins que es produeixi.

S'ha de considerar que existeixen places susceptibles de servir al reingrés d'una persona en excedència sempre que hi hagin contractes temporals d'igual o similar categoria o nivell professional considerant-se vacants a la data d'extinció del contracte temporal.

La petició d'excedència, sigui voluntària o forçosa, s'ha de formular per escrit i presentar a l'empresa amb 1 mes d'antelació com a mínim a la data que es sol·liciti començar-la i l'empresa ha de donar rebut de presentació.

La concessió de l'excedència per part de l'empresa s'ha de fer en comunicació escrita.

#### Article 52

##### *Llicències*

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni que no es poden absorbir si coincideixen amb el període de vacances.
- b) 2 dies en cas de naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament per aquests fets el termini és de 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- d) El temps que calgui en els casos d'assistència a consulta de metge d'especialista de la Seguretat Social; quan coincidint l'horari de consulta amb l'horari de treball s'ordeni aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, el treballador ha de presentar prèviament a l'empresari el volant justificatiu de la referida prescripció metge. En tots els altres casos, fins el límit de 16 h l'any.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal.

g) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

h) A les parelles de fet degudament inscrites en el corresponent registre o, en el seu defecte, amb document públic o oficial que ho acrediti, se'ls reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències retribuïts que als conjuges.

#### Article 53

##### *Llicències sense retribuir*

Els treballadors/ores amb fills menors de 7 anys, familiars malalts fins el 2n grau de consanguinitat, o que cursin estudis acadèmics, poden obtenir una reducció de la jornada laboral diària o setmanal de fins un màxim del 50 %, amb un descompte salarial proporcional a la reducció de jornada obtinguda. Aquests períodes de llicència tenen una durada mínima de 3 mesos i es poden prorrogar per períodes d'igual durada.

En cas extraordinari, degudament acreditat, es poden concedir llicències pel temps que sigui necessari sense percepció d'havers amb descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

#### CAPÍTOL 12

#### Article 54

##### *Gestació*

Les treballadores en estat de gestació no poden realitzar treballs penosos, tòxics o perillosos i s'han de traslladar a un altre lloc de treball.

#### Article 55

##### *Jubilació*

La jubilació és obligatòria als 65 anys d'acord amb les disposicions que regulin aquesta matèria i, si cal, s'han d'introduir les modificacions en el text del Conveni que ho permetin.

#### Article 56

##### *Revisió mèdica*

Regeix el que disposa la legislació vigent.

#### CAPÍTOL 13

#### Article 57

##### *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos de les empreses s'han de redactar en català i castellà.

#### CAPÍTOL 14

#### Article 58

##### *Foment de l'ocupació*

Amb l'objecte de fomentar l'ocupació i millorar-ne la qualitat mitjançant la contractació indefinida, s'estableix que aquells treballadors que ingressin per 1a vegada en el sector cal que estiguin enquadrats en el grup immediatament anterior per accedir a un determinat grup, d'acord amb els terminis següents:

**Grup 7: 0**

Grup 6 i 5: 18 mesos amb titulació igual o inferior a FP1, 12 mesos amb titulació igual o inferior a FP2

**Grups 4, 3, 2 i 1: 24 mesos**

Els treballadors que s'hagin contractat acollint-se a la previsió continguda en aquest article, han d'adquirir la condició de fixos de plantilla de forma automàtica en finalitzar el període de 6 mesos des de la data d'inici del treball, independentment del tipus de contracte temporal inicialment signat.

En cas de rescissió unilateral del contracte per part de l'empresa un cop superat el període de prova i dintre del termini dels 6 primers mesos, se li ha d'abonar al treballador la diferència salarial que resulti entre els 2 grups professionals.

És condició necessària que en els contractes individuals que s'acullin a aquest article s'hi inclogui una referència expressa amb sotmetiment a les condicions específiques i segons els terminis establerts en els paràgrafs anteriors.

A més a més, en compliment de l'objectiu d'aquesta clàusula i per possibilitar també la incorporació al sector de nous col·lectius, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a prendre les mesures adients per facilitar, de mutu acord, els contractes de relleu i la jubilació parcial en les condicions que estableixin les disposicions legals vigents, així com els contractes a temps parcial.

**Article 59***Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses incloses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de procediment laboral.

**CAPÍTOL 15****Article 60***Previsió de riscos laborals*

La Comissió Paritària del Conveni ha d'efectuar un seguiment dels acords del Conveni en matèria de prevenció de riscos i salut laboral i ha d'avaluar l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos en el sector.

**CAPÍTOL 16****Article 61***Acumulació d'hores sindicals*

Els delegats de personal i els membres de comitès d'empresa poden acumular les hores sindicals que la llei vigent els confereix, sense excedir el màxim total que aquesta determina amb els requisits següents:

1. L'acumulació s'ha d'efectuar entre els membres que pertanyen a la mateixa central sindical.

2. El límit màxim d'acumulació d'hores en una mateixa persona no pot ser superior al triple de les que té garantides.

3. La durada d'aquestes acumulacions s'estableix per un termini trimestral.

4. Ha d'existir un preavis a la direcció de l'empresa amb la màxima antelació possible en el que es designi les persones en les que recau l'acumulació i el nombre d'hores que s'han d'acumular.

**Article 62***Drets sindicals*

Regeix el que disposa la legislació vigent a la Llei orgànica de llibertat sindical.

**CAPÍTOL 17****Article 63***L'assetjament sexual en les relacions de treball*  
Plantejament

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

**Concepte:**

Es considera constitutiu d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sap -o està en condicions de saber- que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.

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

**L'assetjament sexual d'intercanvi:**

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícita, en condició de treball, ja sigui per accedir-hi o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit. El seu rebuig és la base per una decisió negativa per al subjecte passiu.

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

**L'assetjament sexual medi ambiental:**

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

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

**Expedient informatiu:**

L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient de treball lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar pel que fas al cas davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia comporta l'immediat inici d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes, i l'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

S'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les actuacions que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes aquelles diligències que es considerin conduents a l'elucidació dels fets produïts.

Durant aquest procés, que s'ha de substanciar en el termini màxim de 10 dies, tots els actuants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, pel fet d'afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

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

A aquest efecte, l'assetjament sexual d'intercanvi s'ha de considerar sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental es pot valorar com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

**CAPÍTOL 18****Article 64***Clàusula de desvinculació salarial*

1. Els aspectes econòmics, com tots els altres del present Conveni, entren en vigor a partir del dia 1 de gener de 2005, en consonància amb allò que disposa l'article 4t.

Les taules salarials que conté l'Annex són de compliment per a totes les empreses compreses dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

El percentatge d'increment salarial establert en el Conveni per a 2005, té un tractament excepcional per aquelles empreses que acrediten, objectivament i fefaent, situacions de dèficit o

pèrdues mantingudes en els exercicis comptables de 2003 i 2004. Tanmateix s'han de tenir en compte altres causes que afectin la competitivitat de les empreses.

2. Amb la intenció de donar un tractament acord i homogeni a les situacions que poguessin derivar-se de l'aplicació del punt anterior i amb l'objectiu prioritari de mantenir, com a mínim, els actuals nivells d'ocupació, s'estableix que les empreses que es trobin en aquestes situacions i pretenguin acollir-se a allò que estableix el punt 1 estan obligades a seguir els tràmits previs:

a) Comunicar per escrit les seves pretensions a la representació legal dels treballadors i a la Comissió Paritària del Conveni dins dels 20 dies naturals següents a la publicació del Conveni col·lectiu.

b) Aportar a la representació legal dels treballadors i a la Comissió Paritària del Conveni la documentació acreditativa de la petició en un termini màxim de 30 dies naturals següents al termini anterior:

b) 1. Memòria explicativa de les causes que motiven la sol·licitud

b) 2. Pressupost i compte de resultats de 2003 i 2004

b) 3. Pressupost i previsions per a 2005

b) 4. Informe relatiu a la situació dels aspectes financers, productius, comercials i de cotització a la Seguretat Social i IRPF.

b) 5. Les empreses que no estiguin obligades a presentar els comptes anuals al Registre Mercantil i estiguin subjectes a mòduls objectius, han de presentar la documentació que han de lliurar a Hisenda.

c) S'estableix un termini de 20 dies naturals de consulta i negociació entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, i amb participació de la Comissió Paritària, si alguna de les parts així ho demana, sobre el percentatge d'increment sobre les taules de 2004 que procedeixi aplicar per a cada cas.

Exhaurit aquest termini sense acord, la Comissió Paritària ha de decidir, en el termini màxim de 10 dies naturals.

d) De no existir acord en el si de l'empresa, ni en la Comissió Paritària, en els terminis previstos, ambdues parts s'han de sotmetre als tràmits de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

e) Els acords aconseguits han d'establir de forma obligada els increments acordats per al 2005 i la forma i el temps per a la seva recuperació. Tanmateix els esmentats acords han de contemplar el manteniment del nivell d'ocupació. De l'acord aconseguit s'ha de donar còpia a la Comissió Paritària del Conveni, a fi de poder portar un seguiment dels problemes del sector i revisar que es compleixin els criteris marcats pel Conveni en aquest apartat.

f) En les empreses que no tinguin representació legal dels treballadors, que per llei no els correspongui, aquestes, prèvia comunicació als treballadors, s'han de dirigir a la Comissió Paritària sol·licitant la inaplicació, en els termes assenyalats en els punts anteriors. La Comissió Paritària ha de determinar el procediment que s'ha de seguir, bé solucionant-lo de forma expressa i directa, amb la participació dels afectats, o que, aquesta efectui en cada lloc les conversacions i negociacions pertinents, tal i com està establert per la resta del procés.

Nota final: Totes les referències efectuades en el text del Conveni a "treballador" s'entenen realitzades, independentment del seu gènere, a les persones home o dona.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

##### Primera

Acord marc de Catalunya. S'acorda explorar en les representacions patronals i en les federacions de CCOO i UGT la viabilitat d'un Acord marc de Catalunya estudiant el possible context de matèries i representacions.

##### Segona

Les parts signants es comprometen a coadjuvar a la realització pràctica d'una política de no violència, tant sobre les persones com sobre els béns, que, d'incomplir-se, originaria, en tots els casos en què ambdues parts comprovin la seva existència, la immediata suspensió de les negociacions en curs, fins a la seva desaparició.

##### Tercera

Les taules salarials que figuren com a Annex d'aquest Conveni per a l'any 2005 han estat incrementades en un 4 % respecte les anteriors, una vegada aplicada la clàusula de revisió. Per als anys 2006, 2007, 2008 i 2009 s'acorda incrementar tots els conceptes salarials del present Conveni en l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a cadascun dels anys més 0,8 punts i per portar-ho a terme la Comissió Paritària s'ha de reunir el mes de gener de 2007, 2008 i 2009 i ha d'aplicar i confeccionar les variacions i taules salarials que procedeixin.

##### Quarta

Els endarreriments que es derivin de l'aplicació d'aquest Conveni, l'empresa els ha de fer efectius als seus treballadors als 30 dies com a màxim de la publicació del present Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat.

##### Cinquena

Es pacta la constitució de 2 comissions: 1 de Formació i 1 de Seguretat i Salut Laboral, per a la qual cosa, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a participar en aquestes comissions. Així mateix, es comprometen també a participar conjuntament i activa en tots els fóruns de l'Acord interprofessional de Catalunya.

##### Sisena

Sobre la proposta per a la creació d'ocupació estable es faculta la Comissió Paritària perquè si arriba a un acord durant la vigència del Conveni, s'incorpori automàticament a l'articulat.

##### Setena

Des de l'1 de gener de l'any 2002, data d'entrada en vigor de l'actual classificació professional, es mantenen les diferències salarials produïdes entre el salari establert per al grup professional i el que els treballadors cobraven amb el sistema antic si s'han de mantenir com a un plus d'unificació de categories (PUC) que no és absorbible ni compensable amb cap altre increment del Conveni i és revalorable anualment amb l'increment que es pacti.

Aquest plus d'unificació de categories (PUC) queda explicat en les quanties i per la classificació professional antiga, per a aquells treballadors contractats a l'empresa abans del 31 de desembre de 2001, d'acord amb el quadre següent:

*Import PUC per a les antigues categories professionals*

A: grup; B: nom antiga categoria; C: import PUC anual; D: import PUC mensual; E: import PUC diari

A	B	C	D	E
3	Delineant projectista .....	44,92	3,21	—
3	Projectista .....	44,92	3,21	—
3	Dibuixant projectista .....	44,92	3,21	—
3	Graduat social (*) .....	821,98	58,72	—
3	Cap de taller .....	821,98	58,72	—
3	Cap 1a administratiu .....	821,98	58,72	—
5	Oficial 1a d'ofici .....	530,54	—	1,25
5	Oficial 1a administratiu .....	1.790,35	127,88	—
6	Xofer de turisme .....	1.038,48	74,17	—
6	Capatàs d'especialista .....	1.038,48	74,17	—
6	Oficial de 3a .....	1.038,48	—	2,44

#### ANNEX 0

##### *Quadre de retribucions salarials*

Vigència: des de l'1 de gener de 2005 a 31 de desembre de 2005

A: grup; B: salari anual; C: salari mensual; D: salari diari; E: valor hora descompte.

A	B	C	D	E
1	..... 26.804,63	1.914,62	—	15,32
2	..... 23.064,90	1.647,49	—	13,18
3	..... 18.996,38	1.356,88	—	10,86
4	..... 16.775,30	1.198,24	—	9,59
5	..... 14.984,18	1.070,30	35,26	8,56
6	..... 13.212,63	943,76	31,09	7,55
7	..... 12.645,86	903,28	29,75	7,23

##### *Grup 8*

A: classificació; B: salari anual; C: salari mensual; D: salari diari; E: valor hora descompte

A	B	C	D	E
Formació 1r any, marmít 16 anys, grup 16 anys i aspirant	..... 7.334,08	523,86	17,26	4,19
Formació 2n any, marmít 17 anys, grup 17 anys i aspirant	..... 8.032,22	573,73	18,90	4,59
Formació 3r any .....	9.267,96	662,00	21,81	5,3

#### ANNEX I

##### *Xarxa elèctrica, telefonia i similars*

##### *Clàusula d'estabilitat en l'ocupació*

Primer. A la finalització d'un contracte de muntatge manteniment o reparació de xarxes elèctriques, telefònica i similars, els treballadors que prestin els seus serveis a les empreses vinculades per aquests contractes, tenen dret a

subrogar-se a la nova empresa adjudicatària que ha de respectar tots els drets laborals que tenien en l'empresa anterior. Per respectar aquelles condicions més beneficioses que les establertes en el Conveni col·lectiu, han de tenir aquestes millores o acords una antiguitat mínima d'1 any.

Segon. Aquesta subrogació s'ha d'estendre als comandaments intermedis, personal indirecte, així com el personal de suport administratiu que compleixi almenys una de les condicions següents:

Esser treballador eventual sota la modalitat de contracte per obra o servei determinat que hagi estat adscrit exclusivament al contracte mercantil extingit.

Tenir una antiguitat en la prestació de serveis adscrits al contracte mercantil extingit en les instal·lacions de l'empresa principal d'almenys 1 any de forma continuada en la instal·lació objecte del manteniment.

Tercer. De forma expressa es fa constar que la subrogació afecta tant el personal fix de plantilla que porti a l'empresa cessant una antiguitat mínima de 2 anys vinculat de forma estable a l'objecte de la subcontractació així com els treballadors fixos d'obra, en els contractes dels quals consti que el motiu de la seva contractació és la realització del servei que es subroga, sempre que tinguin una antiguitat mínima de 6 mesos.

Quart. L'empresa cessant en el servei ha de preavisar documentalment el personal afectat i els representants legals dels treballadors de la resolució del contracte que existia amb l'empresa principal i ha de facilitar a la nova empresa adjudicatària una relació dels treballadors afectats per aquesta clàusula de subrogació amb la documentació adient que acrediti el dret de subrogació establert en aquest Annex, adjuntant els seus contractes individuals, les nòmines dels últims 12 mesos i els TC2 dels últims 6 mesos on hi figurin els treballadors esmentats.

Independentment a tot allò esmentat en els paràgrafs anteriors s'ha de respectar a cada empresa les condicions econòmiques vigents actualment.

Pel que fa a la resta de temes específics de la xarxa elèctrica, telefonia i similars la Comissió Paritària se n'ha d'ocupar.

## ANNEX II

### Descripció de les funcions en els grups professionals.

#### Article 1

##### Criteris generals

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

1.2. La classificació s'ha de realitzar en divisions funcionals i grups professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals

objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que realitzen els treballadors/ores.

1.3. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitza en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no comporta que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que són bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

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

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Acord, s'han d'adscriure a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies han de definir la seva posició en l'esquema d'organització de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquesta classificació professional, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en 3 divisions funcionals definides en els termes següents:

##### Tècnics

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

##### 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. Pot realitzar, a la vegada, funcions de supervisió o coordinació.

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

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

##### A. Coneixements

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la tasca, el grau de coneixement i experiència adquirits,

així com la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

##### B. Iniciativa

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

##### C. Autonomia

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

##### D. Responsabilitat

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

##### E. Comandament

Factor per la valoració del qual s'ha de tenir en compte:

El grau de supervisió i ordenació de tasques.

La capacitat d'interrelació.

La naturalesa del col·lectiu.

El nombre de persones sobre les qui s'exerceix el comandament.

##### F. Complexitat

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

## Article 2

### Clàusula de salvaguarda

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

## Classificació professional

### Grup professional 1

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

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

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

Analistes de sistemes (titulació superior)

Arquitectes

Directors d'àrees o serveis

Enginyers

Llicenciats

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen, a títol enunciatiu, totes aquelles acti-

vitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la seva totalitat, o d'un grup de serveis o de la seva totalitat.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea, servei o departament.

3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.

4. Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos industrials, administració, assessoria jurídica laboral i fiscal, etc.

5. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

6. Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència, amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, la qual cosa pot comportar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

7. Funcions consistents en planificar, ordenar i supervisar una àrea, un servei o un departament d'una empresa de dimensions mitges o empreses de dimensions petites, amb responsabilitat sobre els seus resultats.

8. Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics, consistents en definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats, tant a nivell físic (*hardware*) com a nivell lògic (*software*).

#### Grup professional 2

**Criteris generals.** Són treballadors/ores que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

**Formació:** Titulació universitària de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada en el seu sector professional. Eventualment poden tenir estudis universitaris de grau superior i assimilar-se als llocs definits en aquest grup, "Titulats superiors d'entrada".

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

Titulats superiors d'entrada:

ATS

Arquitectes tècnics (aparelladors)

Ajudants d'enginyeria i arquitectura

Enginyers tècnics (perits)

Titulats de grau mitjà.

Graduats socials

Tasques:

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

1. Funcions que comporten la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'aquestes, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport amb autonomia mitjana i sota directius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etc.

3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiometrícs, vacances, estudis estadístics d'accidents, etc.

4. Activitats de graduat social consistents en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en relació a l'admissió, classificació, adaptació, instrucció, economat, menjadors, previsió del personal, etc.

#### Grup professional 3

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

**Formació:** Titulació de grau mitjà, tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics:

Analista programador

Delineant projectista

Dibuixant projectista

Empleats:

Caps d'àrees o serveis

Caps administratius

Operaris:

Contramestre

Cap de taller

Mestre industrial

Tasques:

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

1. Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals (siderúrgia, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, fusteria, electricitat, treball de paleta, etc.)

2. Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiat i verifica la seva execució correcta i els documents adequats.

3. Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de llocs de treball d'una unitat completa de producció.

4. Activitats que comportin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que pu-

guin ser secundades per un o varis treballadors del grup professional inferior.

5. Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

6. Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants, confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs a partir del pla comptable de l'empresa.

7. Tasques tècniques consistents en contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (enginyer, aparellador, etc.) aplicant la normalització, realitzant el càlcul de detall, confeccionant plànols a partir de les dades facilitades per un comandament superior.

8. Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica, que comporten la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.

9. Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compres d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.

10. Tasques tècniques de direcció de I + D de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.

11. Tasques tècniques, administratives o d'organització, que consisteixen en el manteniment preventiu o correctiu de sistemes robotitzats que impliquen amplis coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica, comportant la responsabilitat d'immediata intervenció dins del procés productiu.

12. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilant i dirigint la seva execució pràctica; poden dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics, etc.

13. Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.

#### Grup professional 4

**Criteris generals.** Aquells treballadors/ores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, la qual cosa comporta, sota supervisió, la seva responsabilitat.

**Formació:** Batxillerat, BUP o equivalent o tècnic especialista (mòdul de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats:

Delineants de 1a

Tècnics en general

Operaris:

Encarregats

Professionals d'ofici especial

Tasques:

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

1. Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.

2. Tasques que consisteixen en establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.

3. Tasques d'anàlisi i determinacions de laboratoris realitzades sota supervisió, sense que calgui sempre indicar normes i especificacions. Comporta preparació dels elements necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

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

5. Tasques de I + D de projectes complets segons instruccions.

6. Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques en el taller, laboratori o oficina.

7. Tasques de gestió de compres i proveïment de béns convencionals de petita complexitat o de proveïment de béns complexos sense autoritat sobre aquests.

8. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu de sistemes robotitzats que impliquen suficients coneixements integrats d'electrònica, hidràulica i lògica pneumàtica. Comporta la responsabilitat corresponent dins del procés productiu.

9. Tasques de codificació de programes d'ordenador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'aplicació d'informàtica.

10. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

11. Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

12. Tasques de regulació automàtica escollint el programa adient, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

13. Exercicis de comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, proveïnt i preparant matèries, equips, eines, evacuacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

14. Exercicis de comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermitja o zona geogràficament delimitada, en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent. Realitzen el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.

15. Realització d'inspeccions de tota classe de peces, màquines, estructures, materials i recanvis, tant durant el procés com després d'acabades, en la pròpia empresa, sobre la base de plànols, toleràncies, composicions, aspecte, normes i utilització, amb alt grau de decisió en l'acceptació; realitzen informes on s'exposen els resultats igualment de les rebudes de l'exterior.

#### Grup professional 5

Criteris generals. Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau

de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació: Coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió o escolars sense titulació de tècnic auxiliar (Mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

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

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats:  
Delineant de 2a  
Oficials administratius  
Oficials de laboratori  
Oficials d'organització  
Viatjants  
Operaris:  
Xofers de camió  
Professionals d'ofici de 1a  
Professionals d'ofici de 2a  
Tasques:

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

1. Tasques administratives realitzades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

2. Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc. depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

3. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

4. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.

5. Tasques de venda i comercialització de productes de valor unitari reduït i/o tant poca complexitat que no requereixen d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

6. Tasques de preparació i operacions en màquines convencionals que comporten l'autocontrol del producte elaborat.

7. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.

8. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o mecàniques, a fi i a efecte del moviment diari.

9. Tasques de lectura, anotació i control, sota instruccions detallades, dels processos industrials o el subministrament de serveis generals de fabricació.

10. Tasques de mecanografia, amb bona presentació de treball, ortografia correcta i velocitat adequada que poden portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques. Poden utilitzar paquets informàtics com processadors de textos o similars.

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

12. Exercicis comandament directe al front d'un conjunt d'operaris/àries en treballs de càr-

rega i descàrrega, neteja, condicionament, moviment de terres, realització de rases, etc., generalment de tipus manual o amb màquines, incloent processos productius.

13. Controls de la qualitat de la producció o el muntatge, realitzant inspeccions i recllassificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig a partir de normes fixades, reflectint en comunicacions o mitjançant plantilles els resultats de la inspecció.

14. Recollida de dades de processos de producció referents a temperatures, humitats, aliatges, duració de cicles, percentatges de matèries primes, desgast dels estris, defectes, anormalitats, etc., reflectides en comunicacions o a través de plantilles, totes les dades segons codi aplicable.

15. Realització d'agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, certificacions, etc., amb dades subministrades per altres que les adoptin directament a partir de normes generalment precises.

#### Grup professional 6

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

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per tasques d'oficina. Ensenyament secundari obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul de nivell 2), així com coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Normalment compren les categories enquadrades en els barems núm. 6, 7, i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn, a títol orientatiu, les categories següents:

Empleats:  
Magatzemer  
Auxiliars en general  
Conserge  
Pesador vasculer  
Telefonista  
Operaris:  
Conductor de màquina  
Xofer de turisme  
Especialista  
Professional d'ofici de 3a  
Tasques:

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

1. Activitats senzilles, que exigeixen regulació i condicionament o utilització de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques d'electrònica, siderúrgia, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

3. Tasques elementals de laboratori.

4. Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.

5. Tasques de recepció que no exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes. Telefonista i/o recepcionista.

6. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

7. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.

8. Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació, funcions de recollida i preparació de mostres per anàlisis.

9. Tasques d'ajust de sèries d'aparells, construcció de forma de cable sense traç de plantilles, muntatge elemental de sèries de conjunts elementals, verificació de soldadures de connexió.

10. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesuració directa ja establerts, de la qualitat dels components i elements simples en processos de muntatge i acabat de conjunts i subconjunts, limitant-se a indicar la seva adequació o inadequació als patrons esmentats.

11. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).

12. Realització de treballs en màquines eines preparades per un altre sobre la base d'instruccions simples i/o croquis senzills.

13. Realització de treballs de tall, escalfament, eliminació de rebava i escarpat o altres anàlegs, utilitzant bufadors, martells pneumàtics, etc.

14. Tasques de recollida i transport de paletes, realitzades amb elements mecànics.

15. Tasques d'operació d'equips, tèlex o fax.

16. Tasques de gravació de dades en sistemes informàtics.

17. Conducció amb permís adequat, entenen que pot combinar-se aquesta activitat amb altres activitats connexes.

18. Conducció de màquines pesades autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. (locomotrius, tractors, pales, empenyedors, grues pont, grues de pòrtic, bolquet, etc.)

#### Grup professional 7

Críteris generals. Estan inclosos aquells treballadors/ores que realitzin 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 formació específica ni període d'adaptació.

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

Comprèn les categories enquadrades en els barems núm. 6 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Empleats:

Ordenança

Porter

Vigilant

Guardes jurats

Operaris:

Peó

Tasques:

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

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenen per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

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

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

5. Tasques consistents a efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

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

7. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el seu moviment.

8. Tasques d'ajut en màquines vehicles.

#### Grup professional 8

Críteris generals. Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors/ores que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment. Té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'execució adequada d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

També estan inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors/ores menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius; excuten tasques senzilles que no requereixen esforç físic ni formació específica, els quals no poden realitzar treballs en cadena o a temps mesurat. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

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

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

Empleats:

Aspirant de 16 anys

Aspirant de 17 anys

Contracte formació 1r any

Contracte formació 2n any

Contracte formació 3r any

Operaris:

Ajudant de 16 anys

Ajudant de 17 anys

Contracte formació 1r any

Contracte formació 2n any

Contracte formació 3r any

Tasques

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

1. Tasques manuals.

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

3. Tasques consistents a efectuar encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

4. Treballs de reprografia en general. Reproducció i calcat de plànols.

5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres, sense risc en el seu moviment.

6. Tasques d'ajuda en màquines vehicles.

7. Tasques d'aprenentatge consistents en l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per a l'exercici d'un ofici o un lloc de treball qualificat.

#### Observacions a la classificació professional

1. Titulats superiors d'entrada: Agrupa a titulats superiors i llicenciats en general, d'entra-

da, que independentment del tipus de contracte formalitzat (fix, en pràctiques, etc.) no disposen d'experiència prèvia en empreses. És necessari un període d'adaptació per complir els criteris generals requerits per a la seva classificació en el grup professional 1.

2. La categoria de graduat social o similar amb titulació de diplomad correspon al grup 2. Sense titulació equivalent a diplomad correspon al grup 3.

3. S'ha de facilitar dins de la descripció de cada grup professional, amb criteri únicament orientatiu, la referència dels nombres de la tarifa dels barems de cotització de la Seguretat Social, pels que, en circumstàncies normals, cotitzarien els treballadors/ores inclosos en el grup esmentat.

(05.216.039)

