Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 22 de desembre de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, per als anys 2022-2023 (codi de conveni núm. 43000522011994).

Fets

Únic. En data 6 de desembre de 2022, el senyor Joan Albert Casanovas Saludes va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, subscrit per les parts negociadores en data 16 de novembre de 2022.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. de Valls, per als anys 2022-2023, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 22 de desembre de 2022

Sofia Moya Pereira
Directora dels Serveis Territorials

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Capítulo 1. Disposiciones generales

Sección 1ª. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 1-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Este Convenio es obligatorio en el centro de trabajo que la empresa Lear Corporation Holding Spain, S.L.U. tiene en Valls incluyendo todas las dependencias en las que se prestan servicios.

Artículo 2. Ámbito funcional
Afecta a todo el personal que trabaja en los centros de trabajo incluidos en el Convenio.

Artículo 3. Ámbito personal
El presente Convenio afectará a todo el personal de los centros de trabajo incluidos en los ámbitos señalados en los artículos 1 y 2. Queda excluido el personal comprendido en los arts. 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal englobado a partir de la banda 4 de Responsabilidad Destacada de la empresa, que así lo pacte voluntaria e individualmente.

Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Artículo 4. Vigencia
El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022, independientemente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Las disposiciones de Convenio se aplicarán desde el momento de su firma. Los conceptos salariales correspondientes, se aplicarán con efectos retroactivos al 1º de enero de 2022.

Artículo 5. Duración y prórroga
La duración del presente Convenio se establece desde el día 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023. A partir de esa fecha quedará tácitamente prorrogado de año en año, mientras no sea denunciado por una de las dos partes.

Artículo 6. Rescisión y revisión
La denuncia proponiendo la rescisión o revisión de este Convenio, deberá presentarse con los requisitos legales y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Ultraactividad del Convenio
Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por un plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente, hasta que finalicen dichas negociaciones o se alcancen los límites temporales establecidos en la normativa vigente respecto a los periodos máximos de negociación. Los acuerdos finales entrarán en vigor con efectos retroactivos desde la finalización del presente Convenio.
Finalizado el periodo de negociaciones legalmente establecido sin acuerdo entre las partes, se aplicará lo previsto en la legislación vigente en referencia a la ultraactividad del convenio.

Sección 3ª. Compensación, absorción y garantías personales

Artículo 8.
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su Aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Compensación
Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen, ya sean convenidas o unilateralmente concedidas por la empresa, sea cual fuere su concepto, mejoras voluntarias de sueldo o salario, primas o pluses variables o conceptos equivalentes, ya lo sean por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, convenio colectivo o pacto de cualquier clase, contrato

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 2-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

individual y usos y costumbres locales, y tanto entre conceptos salariales como otros distintos que se hayan establecido.

Artículo 10. Absorción
Las futuras disposiciones legales que introduzcan variación en el régimen laboral sólo tendrán eficacia si superan globalmente, en el conjunto de la empresa, el nivel salarial de éste.
En caso contrario, se estimarán absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 11. Garantía personal
Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Presente Convenio.

Sección 4ª. Vinculación a la totalidad

Artículo 12
En el supuesto del art. 90 apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores se reconsideraría el contenido total del Convenio, quedando el resto no afectado sin eficacia práctica.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Sección 1ª. Organización de Trabajo.

Artículo 13.
La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la labor de asesoramiento, orientación y propuestas que correspondan al Comité de empresa.

Artículo 14. Calificación
La organización del trabajo está basada en las valoraciones de Puesto de Trabajo, normalizado en valores escalonados del 10 y en función de:

Capacidad:
1. Educación e inteligencia
2. Experiencia
3. Iniciativa
Esfuerzo:
4. Físico
5. Mental y atención visual
Responsabilidad:
6. Sobre equipo y procedimiento
7. Sobre material o producto
8. Sobre seguridad de los demás
9. Sobre el trabajo de los demás
Condiciones:
10. Del trabajo
11. Riesgos inevitables

Artículo 15. Condiciones de trabajo
Las variaciones de métodos operativos, procesos, equipo industrial, materiales y en general, de las condiciones de trabajo que son facultad única y exclusiva de la empresa significará la revisión de las valoraciones respectivas.

Artículo 16. Revisión y cambio de puestos de trabajo

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 3-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

a) Las valoraciones de los puestos de trabajo se revisarán siempre que tengan variación las condiciones relacionadas en el Art. 14.
b) La empresa establecerá una curva de aprendizaje para cada puesto de trabajo directo.
c) Las bases técnicas utilizadas para la realización de las curvas de aprendizaje se presentarán razonadamente.
d) Finalizado el período establecido en la curva de aprendizaje, el/la empleado/a percibirá el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe, que nunca podrá ser inferior al salario de la calificación que tuviera asignado anteriormente, y la prima que alcanzase en dicho nuevo puesto.
e) En el caso de cambio de puesto de trabajo al empleado/a se le garantizará el salario medio de los tres meses anteriores en el puesto asignado anteriormente, durante el período determinado por la curva de aprendizaje del nuevo puesto de trabajo.
f) Dos miembros de Comité de empresa designados por éste, formarán parte de la Comisión de Valoraciones, condicionando su formación a los conocimientos técnicos sobre dicha materia efectuados de acuerdo con las orientaciones de la empresa. La formación se efectuará por un técnico/a exterior a la empresa. Ambos miembros tendrán voz en las deliberaciones de la Comisión, disponiendo en conjunto de un voto.
g) Se adjunta en Anexos núm. 2 y 3 relación de valoración de puestos de trabajo con clases y categorías, incluidas las nuevas puntuaciones.

Artículo 17. Valoración cuantitativa
Podrán exigirse a todo el personal afecto a este Convenio los rendimientos mínimos normales a calidades correctas con los sistemas que actualmente hay implantados en la empresa:
a) Estudios de tiempos y movimientos.
b) Valoración al mérito.
c) Valoración a la calidad.
d) Valoraciones compuestas (orden, limpieza, grupo, actividad general, etc.) o de cualquier otro que pueda implantarse en el futuro.

Artículo 18. Valoración cualitativa
La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible en cada una de las fases de trabajo, es facultad total de la empresa, que el personal se obliga a respetar en todo momento y cuyo incumplimiento podrá repercutir en los rendimientos conseguidos e incurrir en las sanciones que correspondan de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 19. Equipo y material
Se exigirá la necesaria vigilancia, atención, conservación y limpieza en cada puesto de trabajo.

Sección 2ª. Bases de productividad.

Artículo 20. Definiciones de productividad
Los conceptos esenciales en que se basa el plan de productividad del presente Convenio son los que se definen a continuación:

a) Actividad normal:
Es la que desarrolla un operario/a medio, conocedor del trabajo, consciente de su responsabilidad, pero que trabaja sin estímulo.
An = 100
Se puede tomar como referencia, la actividad que realiza un operario/a de 1,65 m. de altura promedio, con paso de 0,75 m. que en una hora recorre 5 Km. Por terreno liso, llano, sin obstáculos, incluidos el tiempo de recuperación.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 4-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

b) Tiempo normal:
Es el tiempo invertido por un operario/a en una determinada operación a actividad normal, sin coeficiente de recuperación.

c) Actividad óptima:
Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio sin pérdida de vida profesional = 140 por 100.

d) Ciclo:
Es el tiempo óptimo necesario para efectuar una operación.

e) Saturación:
Es la cantidad de trabajo a desarrollar en el ciclo.

f) Trabajo libre:
Es aquel en que el operario/a puede desarrollar la actividad óptima a lo largo de todo el ciclo.

g) Trabajo limitado:
Es aquel en que el operario/a no puede desarrollar la actividad óptima a lo largo de todo el ciclo, ya sea debido a los tiempos máquina o a las condiciones de método operatorio.

h) interferencias:
Son los paros accidentales simultáneos que se producen cuando un operario/a lleva más de una máquina, debido a que esté ocupado en una máquina y no puede atender a las otras. El tiempo de más que las máquinas están paradas se denomina paro por interferencias. Esto trae como consecuencia que las producciones por máquinas disminuyan y los ciclos se alarguen.

i) Ciclo interferencial:
Es el tiempo necesario para efectuar una operación, en el caso de que un operario/a lleve más de una máquina, teniendo en cuenta los paros por interferencias.

j) Concedidos:
Es la concesión que se hace al operario/a al considerar que desarrolla la actividad 100 durante el tiempo en que debe permanecer forzosamente inactivo/a en el caso de trabajo limitado.

k) Utilización relativa:
Es la relación entre la suma de ciclos realizados y el tiempo empleado en realizarlos, es decir, la relación entre la producción real y la producción óptima.

Artículo 21. Rendimientos
Por los conceptos expuestos, la clasificación básica, será la siguiente:
100. Rendimiento mínimo exigible
120. Rendimiento medio
140. Rendimiento óptimo de operario/a medio/a sin menoscabo de vida profesional.
En rendimientos superiores, deberán revisarse siempre las valoraciones.
Los rendimientos inferiores a 100 se considerarán anormales y estarán afectos a las sanciones pertinentes
establecidas en el artículo 23.

Artículo 22. Calidad
Para la recuperación de las deficiencias de calidad en la productividad, derivadas de defectuosa actuación del personal, se seguirán las normas siguientes:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 5-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

a) Las piezas rechazadas no se computarán a efectos de rendimientos.
b) Su recuperación, en la misma operación, será a cargo del tiempo normal concedido.
c) Si la recuperación se hace fuera de la operación, el tiempo será a cargo del operario/a responsable, aun cuando quien la realice fuera otro.
d) En fabricaciones inutilizadas, queda a juicio del jefe/a respectivo el coeficiente reductor a aplicar en el rendimiento obtenido, que podrá llegar a retirar el plus de Productividad.

Artículo 23. Aplicación
Para facilitar la consecución de los correspondientes niveles de productividad, se arbitrará una sistemática a seguir para los casos de rendimientos anormales, que será:
a) Análisis de los motivos que puedan originar los rendimientos anormales.
b) Si los rendimientos anormales no son motivados por causas tecnológicas no imputables al operario/a, entrañaran siempre la pérdida del Plus de Productividad y están afectos a amonestación verbal.
c) La reincidencia en tal sentido, entrañará la amonestación por escrito.
d) De persistir la situación de rendimientos anormales, serán objeto de una sanción de suspensión de empleo y sueldo, durante siete días.
e) Se considerará disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo, cuando durante diez días seguidos o veinte alternos, en un período de seis meses, no se obtengan rendimientos normales.

Artículo 24. Retribución según trabajo
a) Por el mismo trabajo realizado en puestos de trabajo con la misma valoración, se percibirá la misma retribución, sin distinción de sexo ni edad.
b) A pesar de que los/as menores de dieciocho años a rendimientos correctos, perciban retribuciones totales, se considera que los rendimientos mínimos exigibles, en función de la edad, son los siguientes:
- A los 16 años, un 80%
- A los 17 años, un 90%
c) El personal indirecto menor de dieciocho años recibirá la retribución que le corresponda, de acuerdo con el Nivel/la Banda Salarial que tenga asignada.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 25. Grupos profesionales
La organización y remuneración del trabajo se hará por las Valoraciones de Puestos que concreta el art. 14, y de acuerdo con las relaciones de los Anexos 2 y 3.
A efectos de cotización a la Seguridad Social los grupos profesionales y la clasificación profesional se determinarán de acuerdo a las funciones de cada puesto.

Capítulo IV. Ingresos y promoción

Sección 1ª

Artículo 26. Admisión y periodo de prueba
Admisión. Los ingresos se ajustarán en todos los casos a las disposiciones legales vigentes y los/as interesados/as se someterán al reconocimiento médicos, pruebas psicotécnicas y examen práctico que se estime oportuno para comprobar el grado de preparación y aptitud.
Periodo de Prueba. - Será de seis meses para técnicos/as y administrativos/as y de dos meses para personal no cualificado.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 6-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 27. Promoción
Sé facilitará la promoción del personal, dando primero opción a cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, con personal de plantilla. Las vacantes a cubrir se anunciarán en tablillas de anuncios, con indicación de las exigencias básicas y tiempo previsible si es provisional o transitorio y su valoración correspondiente.
Para optar a ella, se precisará:
a) Llevar, como mínimo, seis meses en plantilla activa y tener condición de fijo/a en plantilla.
b) Trabajar como mínimo a rendimientos normales en su puesto de trabajo actual. En casos especiales, se determinará por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, quien comunicará su decisión al Comité de empresa.
c) Tener correctos antecedentes de aptitud profesional o informe psicotécnico, psicológico y médico, favorables, para el nuevo puesto a ocupar.
d) Tener una puntuación inferior a la del puesto objeto de promoción. Tendrá prioridad el personal que ocupe puestos de valoración inmediata inferior y, entre este personal, la prioridad se resolverá por orden de antigüedad en la empresa.
e) Realizar el examen profesional y/o de aptitudes que se convoque. Alcanzar las puntuaciones determinadas en el perfil de exigencias del puesto. (profesional y psicotécnico).
f) En los casos de reformas de estructura, la previsión de cargos Directivos y en general, de todos aquellos que supongan ejercicio de Autoridad y Mando, se podrán nombrar libremente a criterio de la empresa (de acuerdo con lo que establezca la Normativa Legal vigente) considerando las peticiones específicas de promoción que cada colaborador/a de la empresa pueda presentar.
g) En los casos de Reestructura Departamental, las Direcciones afectadas podrán proponer las personas de Departamento, que sean más idóneas, para cubrir las necesidades que se hayan producido.
h) Un miembro de Comité de empresa que éste designará podrá participar en calidad de observador/a, en todo el proceso de las promociones.

Artículo 28. Selección, orientación profesional y formación personal
Debe ser objeto inviolable para llegar al máximo perfeccionamiento industrial, el dedicar especial interés a la orientación y formación profesional del personal, prestando, asimismo, todo el apoyo a los problemas de relación social, como base de una mejor convivencia.

Capítulo V. Condiciones económicas

Sección 1 ª. Retribución

Artículo 29. Concepto salarial
a) A efectos de este Convenio, se entiende por retribución total los importes reflejados en la columna primera del Anexo 1.
b) Los conceptos de Puntuación, Precio Hora, Precio Día, Precio Mes, Horas Extras, Plus Nocturno y Festivo, Anticipos e Incentivos, están concretados en el Anexo 1.

Artículo 30. Retribución
Los sistemas de remuneración salarial son los siguientes:
a) Al Personal Directo, se le incluye en las puntuaciones por valoraciones de puesto de trabajo, tal como se relaciona en los Anexos 1 y 2.
b) Al Personal Indirecto, se le incluye en el sistema de Niveles Salariales, tal como se relaciona en los Anexos 1 y 3.

Artículo 31. Incrementos salariales
Se establecen los siguientes incrementos salariales totales:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 7-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Para 2022:
Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 4% sobre las de 2021 con efectos de 1 de enero de 2022.

Para 2023:
Las tablas salariales del Anexo I o el salario base, según aplique, se incrementarán en un 6% sobre las de 2022 con efectos de 1 de enero de 2023.

Clausula técnica de revisión salarial. Se acuerda una revisión técnica de las tablas salariales resultantes arriba mencionadas, equivalente al 75% del IPC interanual estatal acumulado de los años 2022 y 2023. En el sentido de que si el porcentaje del 75% del IPC acumulado de los dos años supera los incrementos pactados (10%) la diferencia, se aplicará en las tablas salariales de 2024 de forma automática.

Artículo 32. Mandos y Personal no sujeto al sistema de cobro de Puntuaciones o Bandas y Niveles Salariales.
La empresa concederá las retribuciones complementarias por valor al mérito o gestión de la confianza, procurando identificar paulatinamente las valoraciones estimadas en valoraciones medidas, en función de la dedicación esencial desarrollada en su cargo o puesto.

Artículo 33. Reconocimiento situaciones personales mejores
Se mantendrán a título personal, las que puedan existir por encima de la retribución total indicada en el Anexo 1 de este Convenio, siempre que se logren los rendimientos exigibles.

Sección 2ª. Otras retribuciones

Artículo 34. Incentivos
Para retribuir la eficacia individual y general de los que mejoren la productividad normal exigible fijada en 100, se mantiene un incentivo proporcional al rendimiento obtenido con la calidad lograda, siendo dicho rendimiento igual a la diferencia entre las horas de producción conseguidas y las horas efectivas.

Las horas de incentivo se pagarán de acuerdo con los precios fijados en el Anexo 1.

Artículo 35. Premios a la Productividad. Estímulo
Siguiendo el objetivo de lograr una elevación del nivel de vida paralelamente con una mejora de la productividad, se mantienen unos premios suplementarios al personal con medición directa de su trabajo, que consistirá en porcentajes adicionales calculados sobre las horas de producción conseguidas en razón a los siguientes techos de rendimientos:

Al 105% premio del 2%
110% premio del 5%
115% premio del 10%
120% premio del 15%
125% premio del 17%
Desde 130% premio del 20%

Las horas de estímulo se pagarán de acuerdo con los precios fijados en el Anexo 1.

Artículo 36. Premio a la antigüedad
Se mantiene el siguiente premio por cada cinco años de permanencia en la empresa, computando incluso los años de aprendizaje y aspirante, así como los de eventualidad, al personal que pase a fijo sin solución de continuidad.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 8-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

1º quinquenio a los 5 años el 8%
2º quinquenio a los 10 años el 14%
3º quinquenio a los 15 años el 20%
4º quinquenio a los 20 años el 26%
5º quinquenio a los 25 años el 32%
6º quinquenio a los 30 años el 38%
7º quinquenio a los 35 años el 44%
8º quinquenio a los 40 años el 50%
9º quinquenio a los 45 años el 56%
10º quinquenio a los 50 años el 62%

Los porcentajes de este artículo se aplicarán en la forma siguiente:

1) A partir del 1º de enero de 2021 se estableció un importe base de cálculo de la antigüedad para todos los grupos y categorías profesionales de 810 euros, sobre el que se calcularon los quinquenios en función de la tabla establecida en el presente artículo.

2) Este importe base se actualizará con efectos de 1º de enero de 2022 con la variación que se produzca en el IPC anual de España para el año 2021, estableciéndose el importe base para 2022 en ese nuevo importe. En el supuesto que el IPC fuera inferior a un 2%, el incremento base para el 2022 se incrementará en el mencionado 2%. Para años sucesivos se aplicará el IPC siempre que sea positivo (sin el suelo del 2%) en la misma fórmula indicada anteriormente.

Artículo 37. Gratificación de Navidad
En Navidad, se abonará a todo el personal una gratificación de 30 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como “retribución total” más el premio a la antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Artículo 38. Gratificación extraordinaria de Julio
El día 15 de julio, se abonará a todo el personal una gratificación de 30 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como “retribución total “más el premio a la antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.

Para las pagas de Navidad, Julio y Gratificación de Beneficios establecidas en los artículos 37, 38 y 56 respectivamente y en el caso de iniciarse un proceso de IT (por enfermedad común, accidente sea o no laboral, maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, etc.) se acuerda expresamente que, al cobro de la correspondiente paga extra, le será descontada la parte proporcional de tiempo transcurrido en IT.

Artículo 39. Horas extraordinarias/ Horas compensación
a) El precio a percibir por cada hora extraordinaria trabajada se pagará conforme queda establecido en el Anexo 1.
b) Las horas extraordinarias realizadas en jornada nocturna o festiva se abonarán adicionalmente con los importes indicados para la hora extraordinaria festiva/nocturna en el Anexo 1.
c) Se pacta en este Convenio, la realización de las horas extraordinarias estructurales, necesarias por: pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
Previo acuerdo entre Supervisor/a y Supervisado/a, se optará entre abonar las horas extraordinarias tal y como queda reflejado en las tablas del anexo núm. 1 o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 9-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

d) Todo el personal comprendido entre las bandas 1 a 3 de acuerdo a lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente convenio podrán prestar servicios hasta un máximo de 20 horas al año, voluntariamente y previa autorización de su Director o Manager del Departamento, en jornadas no laborables de acuerdo con el calendario laboral establecido para cada año.
Las horas trabajadas en estos casos se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 75%. Este descanso se disfrutará durante los 12 meses siguientes a su realización.

Artículo 40. Vacaciones
a) El período de vacaciones se establece en 31 días naturales anuales, que serán pagados sobre la base de los rendimientos individuales conseguidos durante el trimestre inmediatamente anterior, a todo el personal que cobre su salario por puntuaciones de valoraciones de puestos de trabajo, y por la cantidad que señale la Banda o Nivel salarial que tenga asignada el personal que cobre su salario por bandas o niveles salariales.
b) En cada caso se incrementará la cantidad a percibir con la antigüedad correspondiente de las indicadas en el Anexo 4.
c) Para el disfrute del período de vacaciones y el cómputo de las fiestas comprendidas en el mismo, se tomará como módulo el mes de agosto de cada año.
d) Cualquier fiesta que se pueda proponer y aceptar además de las oficiales y establecidas en este artículo, se recuperará durante la semana inmediatamente anterior o la inmediatamente posterior a la fiesta celebrada.
e) Se coordinará entre supervisor/a y empleado/a el disfrute de vacaciones en los casos en los que tal disfrute coincida con situaciones de maternidad.
f) El personal de producción podrá elegir la fecha de disfrute de dos de los días de vacaciones establecidos en el presente artículo de acuerdo con el siguiente planteamiento:

El procedimiento y condiciones para la solicitud de fechas de disfrute de estos días de vacaciones será el siguiente:

a) Preaviso: El empleado/a deberá preavisar al supervisor/a con, al menos, 30 días naturales de antelación a la fecha elegida para el disfrute de los citados días de vacaciones.
b) El supervisor/a dará respuesta al empleado/a por escrito de la concesión o no de la petición en un plazo máximo de siete días. La solicitud del empleado/a únicamente podrá ser rechazada si no cumple alguno de los requisitos expuestos a continuación:
c) Prioridad: Con carácter general, la prioridad en la elección de los días estará en función del orden de antigüedad de la petición.
Excepciones: Las causas justificadas (bodas, comuniones, etc.) tendrán prioridad, aunque deberán comunicarse, en todo caso, respetando el preaviso mínimo establecido de 30 días naturales.
Los casos de fuerza mayor (ingresos hospitalarios, defunciones, etc.) y previa presentación del correspondiente justificante, serán prioritarios y se podrán solicitar sin atender a las normas de procedimiento establecidas.
d) No se concederá el disfrute de los dos días de vacaciones de forma consecutiva, ni con fin de semana intercalado.
Tampoco se podrán añadir al periodo vacacional estival, ni a puentes (en vísperas o al final de éstos) o festivos consecutivamente. No se podrá solicitar el disfrute de tales días durante el periodo vacacional de julio y agosto.
e) Para el personal de producción que a fecha 1º de septiembre de cada año no haya solicitado estos días de vacaciones, la empresa le asignará las vacaciones para realizarlas antes del 31 de diciembre.
f) El límite en el conjunto de la planta, de personas que pueden realizar el día de vacaciones de manera simultánea por turno y día será de 10 y la distribución de límites por línea, turno y día es:

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 10-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

- Estampación: 1
- Inyectadoras: 1
- Inyección RW-recogedores/as: 1
- Rotonda: 1
- Montajes varios inyección: 1
- Cajas battery charger: 1
- Grouping: 1
- Cajas P-2: 1
- Cajas P53: 1
- Cajas USM P-5: 1
- Cajas C1- I: 1
- Cajas C1 II: 1
- Cajas RW: 1
- Electrónica BMS: 1
- Electrónica SMD: 2
- Electrónica test polivalente: 1
- Electrónica resto test: 1
- Electrónica RW: 1
- Material handling: 1
- Prototipos: 1

En caso de modificación de líneas, agrupación o nuevas líneas, se definirán los límites de acuerdo con la nueva organización.

Artículo 41. Forma de pago de salarios
a) El salario se abonará al personal a través de Entidad Bancaria o de Ahorro.
b) Se concede una hora mensual de permiso a todo el personal que cobre su salario a través de Entidades Bancarias o de Ahorro, para atender las necesidades derivadas de dicho cobro. El importe de la mitad del valor del tiempo empleado en esta hora de permiso será a cargo de la empresa y el de la otra mitad será a cargo de la persona que utilice dicho permiso.
a) La empresa abonará al Personal Directo su salario a razón de los días naturales del mes que corresponda.
b) El rendimiento, incentivo y estímulo, y el descuento por absentismo, se aplicará por horas de trabajo. Se exceptúan las jornadas completas por enfermedad, accidente y maternidad, que se abonarán de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 42. Días de pago de salarios
a) La liquidación de los haberes se calculará por períodos de meses naturales vencidos y se abonarán el día 15 del mes siguiente.
b) El personal que de acuerdo con la normativa de la seguridad social le señala salario diario, percibirá el antepenúltimo día de cada mes una cantidad en concepto de anticipo.
c) Si el día de pago de haberes fuere domingo o festivo, se anticipará al día inmediatamente anterior.

Capítulo VI
Jornada y recuperación de fiestas

Artículo 43. Jornada de trabajo
a) Se establece una jornada anual para los años de vigencia del presente convenio de:

	Presencia	Efectivas
Jornada partida	1752horas	1752horas

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 11-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Jornada turnos alternos	1800 horas	1725 horas

Esta jornada anual efectiva deberá respetarse en todo caso incluyendo en los supuestos en los que el empleado/a realice la jornada intensiva de verano regulada en el artículo 44.c) y con la única excepción de la reducción de jornada aplicable a los empleados/as adscritos al cuarto turno regulada en el apartado e).

b) Jornada Irregular. La Dirección de la empresa, podrá disponer de 14 días sobre el calendario anual, con las siguientes condiciones:

Tipo A) 7 días
- Motivos: Por incremento o disminución de carga de trabajo y por cambios de lay-out.
- Preaviso de comunicación: 5 días naturales como mínimo al Comité de empresa y a los empleados/as afectados. La comunicación se realizará siempre por el Jefe/a de Logística, Jefe/a de RRHH y Jefe/a de Fabricación. En cualquier caso, el/la Plant Manager será el responsable de su correcta aplicación.
- Periodo de compensación: La compensación de jornada se realizará en el plazo de un año a contar desde el momento de su utilización, sea para recuperar, sea para descansar. En el caso que la jornada irregular no se pueda regularizar dentro del año, previa negociación y acuerdo con el Comité de empresa, se podrá prorrogar dicho plazo. Los días de descanso tienen la consideración de descanso no sustituible por compensación económica y se tienen que disfrutar preferentemente los lunes y los viernes.

Tipo B) 7 días
- Motivos: Deficiencias en el suministro de proveedores, averías de máquinas o incidencias en línea.
- Preaviso de comunicación: 5 días naturales como mínimo a la realización de la jornada.
- Periodo de compensación: Serán de aplicación los mismos criterios recogidos para el tipo A) a excepción del plazo de regularización que se extenderá a 18 meses.

b.1. Para los empleados/as que tengan contrato inferior a un año, los días de flexibilidad se aplicarán proporcionalmente a la duración del contrato. En las rescisiones de contrato inferior a un año, en el momento de realizar. La liquidación se saldaría con aplicación de horas extraordinarias si es positivo o mediante descuento si es negativo.
b.2. El trabajo se realizará en sábado, por los empleados/as que hubiesen trabajado en turno de mañana. En el turno de noche se utilizará la noche del viernes al sábado o la del domingo al lunes.
b.3. Una compensación de un 35,5% del precio de la hora extraordinaria.
b.4. La aplicación de la jornada irregular para el colectivo de jornada partida se realizará en sábado y en Jornada Continuada.
b.5. Las jornadas irregulares se aplicarán por: grupos de trabajo, familias de productos y por clientes.
b.6. Sin perjuicio de lo anterior y siempre previo acuerdo con el Comité de empresa, se podrá utilizar igualmente la jornada irregular, fundamentada en causas no previstas, en las mismas condiciones antes expuestas.

a) Si durante la vigencia del presente Convenio, en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona se estableciera una jornada inferior a la acordada en este artículo, se aplicaría de inmediato.

b) Si durante la vigencia del Convenio, se estableciera por disposición legal una reducción en la jornada laboral, sólo tendría eficacia, si globalmente computada, resultase una jornada inferior a la pactada en este Convenio.

c) Los empleados adscritos al cuarto turno tendrán derecho a la reducción de su jornada máxima anual de 16 horas (en los empleados/as a jornada completa).

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 12-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

La Dirección de la empresa concretará las horas a reducir en cada uno de los años en el momento de confeccionar el calendario laboral que, en todo caso serán en jornadas completas y se procurará que se concentren en domingo.

d) Para el personal de cuarto turno, la empresa propondrá en el momento de la publicación de las vacaciones estivales, la realización de dos semanas a régimen de tres turnos (preferentemente la última de julio y primera de agosto) de acuerdo con la planificación de sus clientes. En ese momento el Comité de empresa, atendiendo a la incidencia que pueda suponer cuadrar el sistema de turnos de los empleados/as afectados, valorará si implementar estas dos semanas a tres turnos o bien continuar en sistema de cuatro turnos.

Artículo 44. Horario y Turnos

a) Se respetan las jornadas de trabajo por medio de turnos, que se realizan en la fecha de la firma del Convenio. El descanso para el desayuno será de 20 minutos a cargo de la empresa, que no se computarán como jornada efectiva.

b) En función de las necesidades productivas y organizativas de cada momento, la Dirección de la empresa podrá trasladar a los lunes y/o viernes los festivos del 6 y 8 de diciembre De ello se informará al Comité de empresa en el momento de la confección del calendario laboral anual.

c) Se establece un periodo de jornada de verano que quedará regulado por las siguientes reglas:

- Periodo en el que se puede realizar la jornada de verano: del 15 de julio al 15 de agosto de cada año de vigencia del Convenio.
- Personal que se puede acoger: todo el personal de niveles de Convenio y el comprendido entre las bandas 1 a 3 de acuerdo con lo establecido en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.
- Horario de la jornada de verano de 7 a 15.15h
- La pausa de 15 minutos regulada por Ley para jornadas continuadas de más de 6 horas se podrá trasladar al final de la jornada, finalizando en este caso a las 15h.

Cuando la pausa de 15 minutos se realice durante la jornada no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo de modo que los empleados/as deberán finalizar su jornada en todo caso a las 15.15h. Cuando se desee realizar los 15 minutos de pausa dentro el horario laboral, ésta se realizará en la franja horaria comprendida entre las 8 y las 11.30 de la mañana.

- El personal sujeto al horario de verano no dispondrá de pausa adicional ni de tiempo para el almuerzo durante dicha jornada.
- El horario de verano es voluntario, el personal interesado deberá comunicarlo a su responsable/manager de Departamento/área con una antelación mínima de dos meses al 15 de julio de cada año.
- A fin de facilitar la organización interna de los departamentos en estas fechas concretas, todo el personal deberá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, las vacaciones de los meses de verano.
- El/La responsable del área/Departamento definirá un calendario para el personal que ha solicitado jornada de verano teniendo en cuenta que:

Se deberá garantizar en todo momento presencia mínima según necesidades del propio departamento hasta las 18h.

El/La responsable podrá proponer a las personas interesadas realizar también la jornada de verano por quincenas e incluso por semanas, si fuera necesario, para dar cumplimento al punto anterior.

En el caso de que, en vista de los criterios anteriormente expuestos, un empleado/a interesado/a no pueda disfrutar de la jornada de verano, tendrá preferencia de elección el año siguiente.

Artículo 45. Permisos y Licencias

a. Matrimonio, será de 17 días naturales

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 13-26 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

b. Fallecimiento de cónyuge o hijo/a, cinco días laborables.
c. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables
d. En los casos de intervención quirúrgica ambulatoria del empleado/a, dos días naturales para el empleado/a que se inician en día laborable afectado.
e. En los casos de intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario, dos días laborables. Cuando con tal motivo el empleado/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables
f. El permiso establecido en el art. 37.3.b) del ET en lo que se refiere a enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado u hospitalización podrá, a voluntad del empleado/a, comunicándose previamente al supervisor/a, realizarse de una sola vez o fraccionado por días enteros mientras persista la situación que motivó el permiso. Se establece en tres días laborables la duración de dicho permiso, Cuando con tal motivo el empleado/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. De conformidad con el mismo artículo, se asimila el parto al ingreso hospitalario, con los mismos días y condiciones establecidos en el punto anterior de este apartado.

g. A las parejas de hecho, que acrediten su situación según establece la Llei 25/2010, de 29 de julio, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya (DOGC de 5 de agosto de 2010), de acuerdo con el texto consolidado cuya última actualización es de 30 de noviembre de 2020 se les reconocerán los mismos derechos en lo referente a permisos y licencias que a los matrimonios. En lo referente al permiso por matrimonio la equiparación será siempre que se demuestre la convivencia a través de certificado de empadronamiento u otro documento legalmente válido. En este sentido se podrá conceder dicho permiso una vez cada cinco años, excepto en el caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, que este plazo se reducirá a tres años.

h. Se concederán anualmente diez días laborables de permiso a cuenta de la empresa, para asistencia a exámenes, previa petición del interesado/a, justificando su matriculación para conseguir un título académico o profesional, teniendo que aprobar, como mínimo, la mitad de las asignaturas de que se esté matriculado/a.

i. Acumulación horas de lactancia. - En desarrollo del art. 37.5 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación del 100% de las horas de lactancia que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/a. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

j. Se concederá 1 día al año de permiso retribuido y recuperable por indisposición. El trabajador/a lo comunicará a su supervisor/a y se recuperará con la bolsa de horas “Z” (ausencia) “M” (recuperación), para el personal de producción y en cómputo anual de horas para el personal “salaried”. La empresa se reserva el derecho a pedir justificación.

k. Permiso de 1 día cuando se efectúen al empleado/a pruebas médicas invasivas que impliquen sedación o anestesia. Como ejemplo: la colonoscopia, gastroscopia o similares.

Permiso retribuido para I.T. y consultas médicas.
A) En caso de enfermedad justificada, comunicada en las primeras 24 horas, el Empleado/a percibirá el 50% de la retribución total señalada en el Anexo 1, durante los 3 primeros días de la baja por incapacidad temporal.
Para los años 2022 y 2023 los empleados/as/as que durante los años 2021 y 2022 respectivamente, no hubieran superado el 3’5% de absentismo, percibirán un 25% de su retribución total señalada en el Anexo

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 14-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

1, que se añadirá al 50% establecido en el párrafo anterior, durante los tres primeros días de baja por enfermedad común.

B) El empleado/a, solicitándolo previamente a su supervisor-a/manager, tendrá derecho a permiso retribuido para consulta al médico de cabecera y asistencia prestada por medicina particular, así como para asistencia médica para hijos/as con discapacidad superior al 33%, hasta un máximo de 20 horas al año.

C) También y hasta el máximo de estas horas, podrán ser utilizadas para acompañar al médico a los/as ascendientes y descendientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad y los/as cónyuges o las parejas de hecho, que lo acrediten de acuerdo a la normativa vigente.

El límite de horas retribuidas, a utilizar por empleado/a en conjunto para todos los casos expuestos en los
párrafos A, B y C, será de 20 horas anuales.

Este permiso sustituye a los previstos en las disposiciones legales vigentes.

D) Permiso retribuido en caso de tratamientos médicos específicos.
El empleado/a solicitándolo previamente a su supervisor/manager, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 20 horas al año para acompañar a un familiar de primer grado por consanguinidad o a su cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, para recibir tratamiento médico de quimioterapia, radioterapia o diálisis.

Artículo 46. Permisos no retribuidos
Los permisos no retribuidos seguirán siendo autorizados por la empresa teniendo en cuenta en cada caso las circunstancias individuales de quien lo solicite.

Capítulo VII. Mejoras sociales

Artículo 47. Premio a la continuidad
Se concede al personal con una permanencia mínima y continuada de cinco años en la empresa, y sin faltas graves o muy graves en su expediente, la cantidad de ciento dos euros con diecisiete céntimos brutos (102,17 euros) por una sola vez.

Artículo 48. Fomento del ahorro personal
Con la finalidad de fomentar el ahorro personal y disponer de anticipos económicos, la empresa entregará
mensualmente el DOS por ciento de su salario neto, a todo el personal que a la fecha de aprobación de este Convenio tenga suscrito el documento redactado por la empresa para este fin y cumpla con lo establecido en sus pactos.
Asimismo, esta donación voluntaria se aplicará también en iguales condiciones a todo el personal de nuevo ingreso, que suscriba el mencionado documento.

Artículo 49. Grupo Social
a) Se pone a disposición de todo el personal el Local Social para aquellos actos y actividades de orden cultural, formativo y recreativo que puedan celebrarse, garantizando el mantenimiento y conservación, así como la financiación de tales actos, previa aprobación o rectificación de las propuestas que en tal sentido se puedan presentar.
b) Se extiende a toda la plantilla la posibilidad de acogerse al Plan de Compensación Flexible en los términos, condiciones y beneficios que en cada momento contemple la legislación vigente.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 15-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

c) Se amplía la utilización de consulta médica a través de los servicios médicos de la empresa a los supuestos extralaborales, con los horarios y condiciones que en cada momento se determinen por la Dirección de la empresa.

Artículo 50. Ayudas a enfermos/as y accidentados/as

a) La empresa se compromete a completar hasta el 90% de la retribución total indicada en el Anexo 1 en aquellos casos de accidentes de trabajo graves que, no estando originados por imprudencia temeraria, obliguen a una incapacidad temporal superior a los diez días.
También se completará hasta el 90% de la retribución total indicada en el Anexo 1 en aquellos casos de enfermedades graves propuestas por el Comité de empresa y aprobados por la Dirección. Tendrán siempre consideración de graves las que signifiquen intervenciones quirúrgicas o ingresos en clínicas y hospitales.
En ambos casos se empezará a devengar la ayuda a partir del undécimo día de su baja, asegurándose su duración hasta 180 días.
Condición básica para acogerse a tal beneficio, será que, en los tres meses anteriores a la baja, se obtengan rendimientos promedios correctos.

b) Realizado por la empresa el estudio de viabilidad de un Plan General de aplicación de posibles puestos de trabajo para personas con discapacidad física, empleadas en estado de gestación, etc., y comunicado en su día al Comité de empresa por la propia empresa, se continuará considerando la posibilidad de acoplamientos temporales o definitivos, en cada caso concreto que sea solicitado por el/la interesado/a y justificado médicamente por los Servicios Médicos de empresa, siempre teniendo en cuenta las posibilidades y celeridad que la propia organización productiva pueda ofrecer.

Artículo 51. Premio a la Jubilación

Se concede un premio único de cuatrocientos veinte euros con setenta y un céntimos brutos (420,71 euros) a todo el personal que, cumplida la edad legalmente establecida, acceda voluntariamente a la jubilación ordinaria.

A todos los empleados/as que decidan acogerse a la jubilación voluntaria anticipada, se les concederá las siguientes cantidades:

Edad	menos de 12 años	más de 12 años
60 años	1.803,04 euros	4.207,08 euros
61 y 62 años	1.502,53 euros	3.606,07 euros
63 y 64 años	1.202,02 euros	3.005,06 euros

Estas cantidades se pagarán por una sola vez y en el caso de que el empleado/a pase directamente a la jubilación.

Artículo 51. Bis. Seguro colectivo

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubre las siguientes contingencias de los empleados/as:

Fallecimiento por cualquier causa, fallecimiento por accidente, sea o no laboral o de tráfico e Incapacidad permanente absoluta, en las condiciones y cuantías establecidas en la póliza correspondiente.
El seguro de vida al que se refiere el presente artículo se vincula a la permanencia en la empresa del empleado/a.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 16-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

En consecuencia, el cese del empleado/a en la empresa, por cualquier motivo, dará lugar a la baja del empleado/a en la póliza de seguro, sin que, por tanto, éste/ésta conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Artículo 52. Premio a la Nupcialidad
Se concede un premio de noventa euros con quince céntimos brutos, (90,15 euros) al personal de la empresa que contraiga matrimonio.

Artículo 53. Premio a la Natalidad
Se concede a todo el empleado/a de la empresa, un premio de sesenta euros con diez céntimos brutos, (60,10 euros) por el nacimiento de cada hijo/a.

Artículo 54. Grupo Asistencial
Apoyar las gestiones precisas para conseguir descuentos especiales para ventas canalizadas.

Artículo 54. Bis. Coches de empresa para uso exclusivo profesional
La empresa dispondrá de un parque de coches de “pool” con la finalidad de evitar que los empleados/as utilicen su coche particular para uso profesional. No se abonarán notas de gastos por kilometraje ni cantidad alguna para compensar gastos derivadas de la utilización de vehículo privado para uso profesional.

Artículo 55. Obsequio especial de Navidad
El día laborable inmediatamente anterior a la fiesta de Navidad, se entregará un lote de productos alimenticios, a cada una de las personas que figuren en plantilla en dicha fecha y, al personal eventual cuyo contrato haya finalizado entre el día 15 de diciembre y el día de entrega citado.

Artículo 56. Disposición condicionada. Gratificación de Beneficios
El 15 de mayo se abonará a todo el personal una gratificación de 20 días de salario correspondiente al importe reflejado en el Anexo 1 como “retribución total” más el premio de antigüedad indicado en el Anexo 4 que también le corresponda.
Si no hubiera beneficios en el ejercicio anterior, no habría lugar a esta percepción. El período de devengo de esta gratificación será el comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de abril.

Artículo 57. Excedencias
Excedencias con reserva de puesto de trabajo. Durante la vigencia del presente Convenio, en las excedencias por maternidad/paternidad que se pidan, se mantendrá el reingreso obligatorio durante dos años.

Capítulo VIII. Celebración de asambleas del personal

Artículo 58
La empresa reconoce el derecho de los empleados/as a realizar Asamblea General una vez al mes, quedando condicionada la realización de las mismas a los siguientes puntos:
a) Todas las Asambleas del Personal, se realizarán fuera de las horas de trabajo.
b) Todas las Asambleas del Personal, se concertarán previamente con la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de no efectuar interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.

Artículo 59

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 17-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

La empresa facilitará local para la celebración de las Asambleas de los empleados/as, de entre los que disponga.

Artículo 60
Cuando para la celebración de Asamblea de Empleados/as se necesite un local de características o dimensiones no disponibles por la empresa, ésta abonará el total importe de alquiler del local necesario por una sola vez al año, siempre que:
a) La Asamblea sea exclusivamente del personal de la empresa, convocada y solicitado el local por el Comité de empresa.
b) La solicitud de local en ambos casos se efectuará a la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de no producir interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.

Capítulo IX
Relaciones de la empresa con el comité de empresa

Artículo 61
Trimestralmente y cuando la empresa lo considere necesario, informará al Comité de empresa sobre:
a) Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
b) Perspectivas de mercado en lo relativo a pedidos, entregas de productos fabricados, suministros y otros datos de características similares.
c) Las horas extraordinarias realizadas por el personal, especificando los motivos básicos que hayan provocado su realización.
d) Inversiones que repercutan en la situación del empleo, atendiendo especialmente a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de puestos de trabajo vacantes, y restantes asuntos de personal.

Artículo 62. Información Accionistas
La empresa facilitará al Comité, en las mismas condiciones que lo hace con sus Accionistas los datos de la empresa que deba facilitar a éstos.

Artículo 63
La empresa ratifica el reconocimiento de las Comisiones de Tiempos, Seguridad y Salud, Valoraciones y Varios, nombradas por el Comité de empresa, que tratarán de la aplicación de las normas de trabajo, ajustándose a lo siguiente:
a) La normativa de funcionamiento de estas comisiones se efectuará conjuntamente por la empresa y el Comité de empresa, y se adaptará a las disposiciones legales vigentes.
b) Las Comisiones podrán tener el asesoramiento externo que necesiten, proponiendo el Comité de empresa a la empresa, el asesor/a o asesores/as que designen, para que ésta pueda elegir entre los propuestos.
c) Todos los actos que realicen las Comisiones de la empresa, se concertarán previamente con la Dirección de Recursos Humanos con la finalidad de no efectuar interferencias que afecten a la organización y normal desarrollo del trabajo en la empresa.
d) El Presidente/a, Secretario/a y Coordinadores/ras de los Comités de empresa y un/a delegado/a sindical por cada una de las Centrales Sindicales CSIF, CC.00 y UGT podrán acumular individual y anualmente, las horas de permiso retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, que les correspondan. El resto de miembros del Comité de empresa podrán sin pasar del total de horas sindicales anuales, acumular 10 horas más al mes, de las que les corresponda.

Artículo 64

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 18-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

a) La empresa informará a las Comisiones del Comité de empresa que corresponda, antes de tomar decisiones sobre posibles traslados de división, sanciones por supuestas faltas graves y muy graves y promociones.
Las Comisiones adoptaran acuerdo, debidamente razonado, no vinculante para la empresa.
La empresa informará paralelamente a la Comisión pertinente sobre las sanciones que imponga por faltas leves.
b) En el supuesto de extinción de contratos al amparo de Art. 52 C. del Estatuto de los Trabajadores, la empresa al mismo tiempo de efectuar la notificación a los empleados/as, efectuará la notificación al Comité de empresa

Capítulo X. Secciones sindicales de la empresa

Artículo 65
Ambas partes se remiten a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical por ser de obligado cumplimiento y por imperativo legal.

Capítulo XI. Disposiciones generales

Artículo 66. Premio de asistencia
Con efectos 1º de enero de 2023, para el colectivo de cobro diario y personal de cobro mensual de niveles hasta N10, se establece un Premio de Asistencia, consistente en 30 euros brutos mensuales a percibir siempre que no se tenga absentismo durante este periodo.
No se considera absentismo a efectos de este premio: el uso de los permisos legal o convencionalmente establecidos.

Artículo 67. Paz Social
La empresa y el Comité de empresa se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de respeto, tanto hacia las personas como hacia sus bienes.
Durante la vigencia del Convenio, el Comité de empresa se compromete a la no realización de paros o huelgas internas, sin antes haberse agotado todas las vías de negociación con la Dirección de la empresa.

Artículo 68. Comisión Paritaria del Convenio
Se constituye una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por dos vocales en representación de la empresa y dos vocales en representación de los Trabajadores/as El Presidente/a de la Comisión Deliberadora del Convenio podrá intervenir en las reuniones como mediador/a con voz, pero sin voto.
Reuniones ordinarias: La citada comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año en el mes de enero.
Uno/a de los vocales de la empresa será el/la encargado/a de hacer llegar a las partes las convocatorias de reunión con una antelación mínima de quince días. Recibida la convocatoria, los miembros de la Comisión tendrán un plazo de 7 días para notificar al/la convocante los puntos del orden del día que quieran tratar.
Reuniones extraordinarias: Sin perjuicio de las reuniones ordinarias, la Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes firmantes del Convenio lo solicite.
Los acuerdos de la Comisión Paritaria se deberán adoptar por unanimidad.
De las reuniones se levantará acta en la que se indicará: los/las comparecientes, el orden del día, los acuerdos adoptados y el resultado de las votaciones.
Si tras la reunión de la Comisión Paritaria, la discrepancia no pudiera solventarse en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes firmantes del presente Convenio podrán someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).”

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 19-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Artículo 68. Bis. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.
En estos supuestos, la empresa debe comunicar a los representantes legales de los trabajadores o, en otro caso a sus trabajadores, las razones justificativas para llevar a cabo estas medidas. Esta comunicación, en el caso de acuerdo, se tiene que remitir por escrito a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.
En caso de desacuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio en aras a la búsqueda de un acuerdo. De no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio; la empresa y los Representantes de los Trabajadores podrán recurrir a los sistemas de mediación y arbitraje establecidos en el "Tribunal Laboral de Catalunya", para tratar de solucionar las discrepancias surgidas.

Artículo 69. Plus distancia
A 31 de diciembre de cada año, se calculará el precio medio anual ponderado del litro de gasolina sin plomo 95 octanos. El porcentaje de variación respecto al precio medio anual ponderado del año anterior se aplicará al precio del km. y será vigente durante todo el año siguiente.

Capítulo XII. Disposiciones adicionales

Artículo 70. Derecho Supletorio
En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas del Estatuto de los Trabajadores, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento. En el capítulo de faltas y sanciones se aplicarán las previsiones y procedimiento establecidos en el Capítulo XV de Código de Conducta del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona.

Artículo 71. Comisiones de trabajo
Durante la vigencia del presente convenio seguirá desarrollándose las funciones de las comisiones de Formación Profesional, Incentivos, Categorías y Grupos Profesionales.
Se creará una nueva comisión que analizará el actual sistema de incentivos con el objetivo de adaptarlo a la situación y proceso productivo actual.

Artículo 72. Principio de igualdad
En cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, y 902/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, se reconoce la igualdad entre las mujeres y los hombres, en todos los aspectos del régimen de condiciones de trabajo.

Se reconoce, explícitamente, el derecho de la mujer a acceder a todos los niveles y grupos profesionales existentes en la empresa. Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los empleados/as/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

La Dirección de la empresa y la Representación Social se comprometen a desarrollar, en sus ámbitos respectivos, las medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades reales para hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La comisión paritaria creada en el año 2008 continuará trabajando para garantizar la aplicación y el desarrollo del plan de igualdad, cuyo fin es conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 20-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

el centro de Valls. Para ello, la comisión se reunirá con la periodicidad que acuerden los miembros de la comisión. Esta comisión elaborará un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Esta comisión fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta misma comisión, velará por que las políticas de igualdad estén presentes en todo momento en la vida cotidiana de la empresa, como signo de identidad y de compromiso de Lear.

Artículo 73. Aplicabilidad del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona
Se pacta específicamente que para atender las periódicas subidas y bajadas de carga de trabajo que se producen cíclicamente, es aplicable el artículo 47 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Tarragona sobre Contratación y Empleo o aquél que en el futuro le sustituya.

Artículo 74. Cláusula de estabilidad de la ocupación en Valls
La empresa reubicará a otros puestos de trabajo los empleados/as excedentes, siempre y cuando se produzca otra necesidad y el perfil del empleado/a se adecue a los requerimientos del puesto.

Artículo 75. Compensaciones económicas del acuerdo de 14/2/1992
Los empleados/as que vinieran percibiendo las compensaciones económicas establecidas en el acuerdo alcanzado en fecha 14/02/1992 entre la Representación de los empleados/as y la Dirección de la empresa, reflejado en el artículo 44.b) del anterior Convenio Colectivo, continuarán percibiendo dichas cantidades integradas en su recibo de nómina bajo el concepto de “Ayuda comida”.

Anexo
1 BASE 2022 (+4%)

Nota: En El 2017 La Jornada Partida Paso De 1.754 Hr. Efectivas A 1.752
1.287,68 hores = 225 d. Lab.+22 vac.*7.6666 = 1.893,65 hores * 0.68 (40%+20%)

Nivel	Retribución Total Mes	Hora Extra	Noche/ Festivo	P. Hora Normal	P.Hora In /Est	P.Hora Dieta Vi.
Valls						
Directos						
14T	1.124,48	12,9630	3,5513	6,8400	4,0384	
16T	1.153,02	13,3049	3,6354	7,0136	4,1736	
17T	1.197,50	13,8403	3,7712	7,2841	4,3895	
19T	1.251,62	14,4929	3,9508	7,6120	4,6504	
21T	1.309,05	15,1845	4,1102	7,9640	4,9276	
Indirectos						
N1P	1.257,38	15,1626	4,0486	7,8567		27,2650
N2P	1.353,11	16,3425	4,3803	8,4545		29,3736
N3P	1.455,55	17,6051	4,6654	9,0943		31,6644
N4P	1.574,34	19,0660	5,0369	9,8367		34,3070
N5P	1.706,43	20,6957	5,4516	10,6619		37,2415
N6P	1.841,82	22,3744	5,8745	11,5082		40,3078

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 21-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

N7P	1.993,65	24,2463	6,3484	12,4554		43,6478
N8P	2.132,36	25,9559	6,7798	13,3231		46,7614
N9P	2.297,41	27,9873	7,2957	14,3537		50,4001
N0P	2.604,48	31,7718	8,2547	16,2721		57,2065
N4T	1.574,34	18,6305	4,9184	9,5993		34,3070
N5T	1.706,43	20,2217	5,3204	10,4054		37,2415
N6T	1.841,82	21,8634	5,7355	11,2306		40,3078
N7T	1.993,65	23,6928	6,1960	12,1558		43,6478
N8T	2.132,36	25,3635	6,6193	13,0023		46,7614
N9T	2.297,41	27,3484	7,1225	14,0087		50,4001
N0T	2.604,48	31,0475	8,0570	15,8812		57,2065

PLUS TEAM LEADER IND (FA227) 2.684,64
PLUS TCC DIR. (FA230) 380,27
PLUS TCC IND (FA232) 479,05

Anexo 2
Relación de puestos de trabajo directos electromecanismos

Puntuación 146	Area
Línea Montaje Cajas	Cajas
Acabado Y Empaquetado	Cajas
Preparación Y Montaje Electromecanismos	Cajas
Limpieza Y Mantenimiento Máquinas Y Útiles Soldar	Cajas
Operario/A Reciclado Estaño	Cajas
Puntuación 161	
Soldadura Por Baño De Ola	Cajas
Repaso De Soldadura	Cajas
Montaje Con Máquina Automática Insertar	Cajas
Operario/A Especialista Pcb	Pcb
Manipulador/A De Materiales	Gral. Planta
Operario/A Barnizado	Cajas
Operario/A Línea Test	Electronica
Puntuación 177	
Asistente/A Prensa Estampación	Prensas
Pesador/A Empaquetador/A	Inyección
Reparación Y Recuperación	Gral. Planta
Operario/A Depuradora	Pcb
Puntuación 195	
Grabado Químico	Pcb
Preparador/A Línea Cajas Portafusibles	Gral. Planta

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 22-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Montaje De Prototipos	Gral. Planta
Monitor/A	Gral. Planta
Operario/A Laboratorio Fotográfico	Pcb
Operario/A Línea Smd	Electronica
Puntuación 215	
Control Procesos Químicos	Pcb
Reparación Y Recuperación Electrónicos	Electronica
Maquinista Prensa Estampación	Prensas
Plásticos A	Inyección

Anexo 3
Relación de puestos de trabajo indirectos

- NIVEL 1 - 115 a 141
Limpieza

- NIVEL 2 - 142 a 169
Almaceneros/as B- Administrativos/as E

- NIVEL 3 - 170 a 187
Almaceneros/as A2 – Preparadores/ras de Materiales B – Administrativos/as Dl- Telefonista-Recepcionista – Secretarios/as Cl – Ajustador/ras C – Portería, Administrativo/a calidad

- NIVEL 4- 188 a 205
Almaceneros/as Al – Preparadores/ras de Materiales Al – Administrativos/as D – Secretarios/as C – Verificadores/ras B - Mecánicos C – Control Presencia

- NIVEL 5- 206 a 226
Ajustadores/ras B – Verificadores/ras A2 – Secretarios/as Bl – Administrativos/as Cl – Técnicos/as de Calidad B - Rectificadores B - Torneros - Mecánicos B –Almaceneros/as A- Construcción muestras.

- NIVEL 6- 227 a 249
Encargados/as B – Administrativos/as C – Secretarios/as B - Rectificadores A - Verificadores Al- Técnicos/as de Calidad A3 – Preparadores/as Materiales A- Monitor/a Formación A.

- NIVEL 7- 250 a 275
Administrativos/as B l- Mecánicos Al - Electricistas Al - Ajustadores A - Electroerosionadores/as Fresadores/as - Proyectista B – Encargado/as A2 - Técnicos/as de Métodos B l – Jefes/as de Laboratorio B – Técnicos/as de Calidad A2 - Secretarios/as A l - Construcción Tableros B – Impulsores/as – Verificadores/as A - Delineantes.

- NIVEL 8- 276 a 302
Técnicos/as de Calidad Al – Encargados/as A – Jefe/as de Mantenimiento B - Células compras - Asistencia Técnica - Administrativos/as B – Secretarios/as A - Proyectista A2 - Técnicos/as de Métodos B - Electricistas A - Mecánicos A - Construcción Tableros A.

- NIVEL 9- 303 a 332

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 23-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Jefes/as de Mantenimiento Al - Proyectistas Al – Técnicos/as de Métodos A
Administrativos/as Al – Técnicos/as de Calidad A – Jefes/as de Laboratorio A – Técnicos/as de Compras – Jefes/as Control Calidad Al – Jefes/as de Taller Al – Encargados/as.

- NIVEL 10- 333 a 365
Jefes/as de Taller A – Administrativos/as A - Análisis Valores – Jefes/as Control Calidad A - Proyectista A – Técnicos/as Métodos - Ingeniería Construcción Tableros – Jefes/as de Mantenimiento A.
Las revisiones o valoraciones de nuevos puestos de trabajo significaran la actualización sistemática de la presente relación.

Anexo 4

Antigüedades año 2022

La base acordada para el cálculo de la antigüedad pasa a ser de 862,65€ (810€ + 6,5% IPC 21)

Categorias	Inc.Cat	S.O.E. Neto	Cant. Fija bruta	S.B.O.Bruto X	Precio dia X/30 d
Peo vigilants	0,000	862,650	24,289	886,939	29,5646
Especialista	1,172	863,822	24,538	888,359	29,6120
Of.Taller 3a.	1,533	864,183	24,617	888,799	29,6266
Of.Taller 2a.Verificadors	2,885	865,535	24,905	890,440	29,6813
Of.Taller 1a.	4,147	866,797	25,174	891,971	29,7324
Auxillars	2,104	864,754	24,745	889,498	29,6499
Of.Ad.2 Delte 2 T02	5,529	868,179	25,481	893,660	29,7887
Of.Ad.1 Delte 1Viat .T01.Of.1 Taul	8,354	871,004	26,081	897,085	29,9028
Operador					
Jefe Ad.2 J.S.O.2	12,501	875,151	26,970	902,121	30,0707
Jefe Ad.1	15,566	878,216	27,624	905,841	30,1947
J.S.O. 1a. Del.proyect..Tecn.Org.	13,403	876,053	27,161	903,214	30,1071
C.E.	2,945	865,595	24,923	890,518	29,6839
Encargado. Ayud. No Titulado	5,109	867,759	25,385	893,144	29,7715
Jefe de taller	15,266	877,916	27,563	905,479	30,1826
Analista 2	3,907	866,557	25,133	891,689	29,7230
Analista 1	7,392	870,042	25,870	895,912	29,8637
P.Ind. Ing.Tec . G.Social	23,740	886,390	29,377	915,767	30,5256
Profesional 3	1,442	864,092	24,597	888,689	29,6230
Profesional 2	2,524	865,174	24,828	890,002	29,6667
Profesional 1	3,426	866,076	25,021	891,097	29,7032
M.Ind..Tec.Titulado.Tecn.Org.Indus.	11,359	874,009	26,719	900,728	30,0243
Analista-Programador	11,359	874,009	26,719	900,728	30,0243
A.T.S	6,912	869,562	25,773	895,334	29,8445
Ingenieros-Licenc-Medico	27,106	889,756	30,094	919,850	30,6617
Dtores.(B.Minim.Cot.S.S.)		1.572,300	22,817	1.595,117	53,1706

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 24-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Categorias	1 Quin. 8%	2 Quin. 14%	3 Quin. 20%	4 Quin. 26%
Peo vigilants	70,955	124,171	177,388	230,604
Especialista	71,069	124,370	177,672	230,973
Of.Taller 3a.	71,104	124,432	177,760	231,088
Of.Taller 2a.Verificadors	71,235	124,662	178,088	231,514
Of.Taller 1a.	71,358	124,876	178,394	231,912
Auxillars	71,160	124,530	177,900	231,270
Of.Ad.2 Delte 2 T02	71,493	125,112	178,732	232,352
Of.Ad.1 Delte 1Viat .T01.Of.1 Taul	71,767	125,592	179,417	233,242
Operador				
Jefe Ad.2 J.S.O.2	72,170	126,297	180,424	234,551
Jefe Ad.1	72,467	126,818	181,168	235,519
J.S.O. 1a. Del.proyect..Tecn.Org.	72,257	126,450	180,643	234,836
C.E.	71,241	124,673	178,104	231,535
Encargado. Ayud. No Titulado	71,451	125,040	178,629	232,217
Jefe de taller	72,438	126,767	181,096	235,424
Analista 2	71,335	124,836	178,338	218,150
Analista 1	71,673	125,428	179,182	232,937
P.Ind. Ing.Tec . G.Social	73,261	128,207	183,153	238,099
Profesional 3	71,095	124,417	177,738	231,059
Profesional 2	71,200	124,600	178,000	231,401
Profesional 1	71,288	124,754	178,219	231,685
M.Ind..Tec.Titulado.Tecn.Org.Indus.	72,058	126,102	180,146	234,189
Analista-Programador	72,058	126,102	180,146	234,189
A.T.S	71,627	125,347	179,067	232,787
Ingenieros-Licenc-Medico	73,588	128,779	183,970	239,161
Dtores.(B.Minim.Cot.S.S.)	127,609	223,316	319,023	414,731

Categorias	5 Quin. 32%	6 Quin. 38%	7 Quin. 44%	8 Quin. 50%	9 Quin. 56%	10 Quin. 62%
Peo vigilants	283,604	337,037	390,253	443,469	496,686	549,902
Especialista	284,878	337,577	390,878	444,180	497,481	550,783
Of.Taller 3a.	284,416	337,744	391,072	444,000	497,728	551,056
Of.Taller 2a.Verificadors	284,941	338,367	391,794+	445,220	498,647	552,073
Of.Taller 1a.	285,431	338,949	392,467	445,985	499,504	553,022
Auxillars	284,639	338,009	391,379	444,749	498,119	551,489
Of.Ad.2 Delte 2 T02	285,971	339,591	393,210	446,830	500,449	554,069
Of.Ad.1 Delte 1Viat .T01.Of.1 Taul	287,067	340,892	394,717	448,542	502,368	556,193
Operador						
Jefe Ad.2 J.S.O.2	288,679	342,806	396,933	451,060	505,188	559,315
Jefe Ad.1	289,869	344,219	398,570	452,920	507,271	561,621
J.S.O. 1a. Del.proyect..Tecn.Org.	289,028	343,221	397,414	451,607	505,800	559,992
C.E.	284,966	338,397	391,828	445,259	498,690	552,121
Encargado. Ayud. No Titulado	285,806	339,395	392,983	446,572	500,160	553,749
Jefe de taller	289,753	344,082	398,411	452,739	507,068	561,397
Analista 2	285,341	338,842	392,343	445,845	499,346	552,847
Analista 1	286,692	340,201	394,201	447,956	501,711	555,466
P.Ind. Ing.Tec . G.Social	293,045	347,991	402,937	457,883	512,829	567,775

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 25-26 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Profesional 3	284,381	337,702	391,023	444,345	497,666	550,987
Profesional 2	284,801	338,201	391,601	445,001	498,401	551,801
Profesional 1	285,151	338,617	392,082	445,548	499,,014	552,480
M.Ind..Tec.Titulado.Tecn.Org.Indus.	288,233	342,277	396,320	450,364	504,408	558,452
Analista-Programador	288,233	342,277	396,320	450,364	504,408	558,452
A.T.S	286,507	340,227	393,947	447,667	501,387	555,107
Ingenieros-Licenc-Medico	294,352	349,352	404,734	459,925	515,116	570,307
Dtores.(B.Minim.Cot.S.S.)	510,438	606,145	701,852	797,559	893,266	988,973

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 30-12-2022 | CVE 2022-12310 | Pàg. 26-26 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona