

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'11 de juliol de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Faurecia Interior Systems España, SA (centre de treball d'Abrera) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08007321011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Faurecia Interior Systems España, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 d'abril de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Faurecia Interior Systems España, SA (centre de treball d'Abrera) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08007321011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials de Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FAURECIA INTERIOR SYSTEMS ESPAÑA, SA (CENTRO DE TRABAJO DE ABRERA) PARA LOS AÑOS 2016-2018.

(Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio a "trabajador" se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer).

Capítulo 1. Partes firmantes, legitimación y eficacia.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes legitimadas, firmantes del convenio, la representación de la empresa designada a tal fin y la representación legal de los trabajadores, en adelante RLT.

Artículo 2. Eficacia.

Lo dispuesto en este convenio tiene carácter prevalente, aplicando como derecho supletorio, lo previsto por el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica que esté vigente en la provincia de Barcelona en cada momento.

Capítulo 2. Disposiciones generales.

Artículo 3. Ámbito funcional, personal y territorial.

Las normas de este convenio son de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Faurecia Interior Systems España, SA, de su centro de trabajo ubicado en Abrera, en la provincia de Barcelona, con excepción del personal adscrito al comité de dirección, quien regulará sus relaciones laborales de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 5. Denuncia y revisión.

La denuncia proponiendo el inicio de la revisión del convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses. Una vez denunciado, las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de 30 días. De no existir denuncia, el convenio se entenderá prorrogado automáticamente por períodos de una anualidad. Denunciado el convenio se mantendrá la vigencia de las cláusulas obligacionales y normativas hasta la firma del convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Absorción y compensación. Garantías personales.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables y absorbibles con aquéllas otras que rigiesen con anterioridad a su vigencia, tanto provengan de disposiciones legales o reglamentarias, convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, o usos y costumbres sectoriales o locales. Las disposiciones legales o reglamentarias y los convenios o pactos colectivos futuros, que impliquen variación de las condiciones económicas de alguno de los aspectos retributivos previstos en este convenio, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados en cómputo anual superan los establecidos en el mismo, a excepción de lo establecido en el artículo 45 del presente convenio.

No obstante, las condiciones económicas que excedan de las previstas en este convenio, se respetarán con carácter exclusivamente personal y por tanto no serán compensables ni absorbibles y revalorizables en años venideros.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deben ser consideradas globalmente y en cómputo anual.

En el caso de que la autoridad laboral considerara que alguno de los artículos del presente convenio vulnera el derecho mínimo necesario y, consecuentemente, remita a la jurisdicción laboral el texto del mismo, no aprobando esta última alguno de sus artículos, únicamente se verán afectados aquellos, debiendo las partes negociar su nueva redacción.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se acuerda constituir una comisión paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

La composición de la Comisión estará integrada por 4 representantes de la Dirección y 4 representantes de los trabajadores, con los suplentes que en cada caso se determinen, que deberán ser elegidos de entre los miembros de la comisión negociadora del convenio.

- Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria vigilar el cumplimiento del convenio colectivo, así como atender en primera instancia, las interpretaciones, discrepancias, conflictos o reclamaciones que puedan derivar de su interpretación -y, en todo caso, conocer y pronunciarse con carácter previo a la interposición de acciones y reclamaciones que por vía administrativa o judicial puedan interponerse en relación con la interpretación de sus cláusulas.

- Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa, a convocatoria de cualquiera de las dos partes cuando sea requerido, comunicándolo a todos los integrantes de manera fehaciente con acuse de recibo.

- Resoluciones. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos por ésta en un plazo de 15 días naturales los ordinarios y en un plazo de 3 días laborables los extraordinarios.

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria tienen carácter vinculante y se han de adoptar por mayoría simple. En el caso de que no haya acuerdo de la comisión paritaria se extenderá acta en que conste dicha circunstancia, tras la cual cualquiera de las partes podrá acudir al tribunal laboral de Cataluña.

Ocasionalmente o de forma permanente la Comisión Paritaria podrá contar con asesores externos de cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto en las deliberaciones.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, quien deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, y en caso de que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar las discrepancias a los órganos judiciales o de cualquier otro ámbito que consideren oportunos.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la sede de la empresa en Abrera, es decir, calle Progreso 18-20, Polígono industrial Sant Ermengol, (08630 Abrera).

Capítulo 4. Organización del trabajo.

Artículo 9. Mejora continua.

Los trabajadores y la Dirección de la empresa comparten la visión de que la mejora permanente y continua es vital para el desarrollo de la empresa e influye en su posicionamiento competitivo. Por ello se comprometen mutuamente a esforzarse para que en sus acciones y gestión se busque la plena satisfacción de los clientes, la mejora de la seguridad, el medioambiente, la productividad y la eficiencia.

Artículo 10. Rigor profesional.

El desarrollo del trabajo se hará tratando de salvaguardar en todo momento la seguridad de los trabajadores y los intereses de la empresa, actuando con profesionalidad y rigurosamente, con respeto a las medidas establecidas por la empresa para la protección de las personas, los bienes y equipos confiados e informando a la línea jerárquica de cualquier deficiencia en los propios equipos, en los productos y/o materiales para la toma de decisiones correctoras inmediatas.

Artículo 11. Sistema Excelencia Faurecia.

Trabajadores y Dirección comparten la necesidad de que se dé un entorno adecuado para la aplicación de las relaciones laborales y las herramientas definidas en el sistema excelencia Faurecia. La empresa facilitará la formación y los medios para que el sistema y las herramientas sean conocidos por sus trabajadores y a su vez éstos se comprometen a contribuir activamente.

Artículo 12. Facultades de Dirección y organización.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para ese objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

Con arreglo a los principios indicados en los artículos anteriores, es facultad exclusiva de la dirección la organización del trabajo que llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, económicas y técnicas, dirección, control del trabajo y la óptima utilización de los recursos de la empresa.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores con anterioridad sobre cualquier cambio en la organización del trabajo, tanto en la totalidad de la empresa como en cualquiera de sus secciones o líneas.

Artículo 13. Sistemas y métodos de trabajo.

Implantación inicial. La empresa podrá establecer los sistemas de medición y métodos de trabajo que considere más adecuados para la buena marcha de la misma, previa comunicación a la RLT, de los cambios que afecten tanto a la totalidad de la empresa como a cualquiera de sus secciones o líneas, respetando lo establecido en el artículo 41 del ET.

Identificamos como método de trabajo la Operación Estándar (OE" como conjunto de operaciones y secuencia que el trabajador debe realizar en el proceso productivo con indicación de las herramientas y medios que debe utilizar. El rendimiento normal exigible es el resultante de la medición con el sistema Faurecia "Medida de los tiempos de ciclo" (tiempos tomados a actividad 100%) consistente en hacer las diferentes operaciones especificadas en la OE en el tiempo definido según el estándar.

13.1. Momentos. La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

a) Racionalización de las tareas.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.

c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

La empresa prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

13.2. Racionalización. El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.

b) Análisis de rendimientos.

c) Normalización de tareas.

d) Fijación de la plantilla de personal.

13.3. Simplificación. La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

13.4. Análisis de rendimientos. La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad de los resultados, la representación de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores podrán acudir al Tribunal Laboral de Cataluña en funciones de mediación y conciliación, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representando por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

13.5. Normalización de las tareas. Es facultad privativa de la dirección la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

13.6. Plantillas. La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección, de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento normal.

13.7. Valoración de los puestos. Va valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

a) Conocimientos.

b) Iniciativa.

c) Autonomía.

d) Responsabilidad.

e) Mando.

f) Complejidad.

13.8. Adaptación a los puestos de trabajo. La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección de personal, se realizará utilizándose por la dirección los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios que disponga.

b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Formación adecuada.

Experiencia necesaria.

Acomodación al puesto de trabajo.

Interés suficiente.

Calidad del material utilizado.

Cambios en los factores de medioambiente.

Eficacia de las herramientas.

Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

13.9. Revisiones e implantaciones futuras. La empresa podrá realizar los cambios, estudios y revisiones sobre tiempos y métodos que estime convenientes previa información a los representantes de los trabajadores. En el caso de implantaciones de nuevas líneas o procesos se establecerá al inicio una medición que será revisada transcurrido un período prudencial que no excederá los dos meses.

La empresa revisará los métodos y los tiempos cuando se operen cambios determinantes en el proceso, materiales, especificación, máquinas, instalación, errores de cálculo, o por acuerdo entre la empresa y la RLT.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior a un mes por cada 10% de disminución.

13.10. Equilibrado de líneas. El equilibrado de líneas se realizará de acuerdo con la metodología HOSHIN, y consiste en redistribuir las operaciones existentes, concretas, ya cronometradas, con el fin de equilibrar las cargas de trabajo entre todos los puestos de una línea, que permite incrementar o reducir la dotación de personal de la misma con el fin de ajustarse a las necesidades de cada momento y manteniendo para cada puesto la actividad exigible.

13.11. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo. Se considera rendimiento normal, y por lo tanto mínimo exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 BEDAUX. En el rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y en línea recta a la velocidad de 4,8 km. por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km. hora es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "introducción al estudio del trabajo".

Artículo 14. Comisión paritaria productividad y proceso de reclamación.

Artículo 14.1. Reclamación previa.

Cualquier reclamación individual de un empleado o colectivo en relación a la actividad de su/sus puesto/s de trabajo generará una reclamación escrita dirigida a la dirección de la UAP con copia a la RLT ambas representaciones revisarán los criterios, y en caso de no llegar a acuerdo y en un plazo máximo de cinco días darán traslado a la comisión paritaria de productividad. Del resultado de dicha intervención se dará información a los interesados. Mientras no se resuelva la reclamación, el empleado reclamante seguirá trabajando con el mismo método y actividad que hubiera provocado la reclamación.

Artículo 14.2. Comisión paritaria productividad.

La comisión paritaria de productividad atenderá las reclamaciones que se planteen y que no hubiesen sido resueltas por el procedimiento ordinario de reclamación previa previsto en el apartado anterior. Decidirá y comunicará por escrito su resolución a las partes interesadas.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Esta comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de la RLT que se reunirán por convocatoria de cualquiera de las partes. Sus acuerdos se adoptarán por unanimidad, siendo vinculantes para la empresa y los reclamantes. La empresa se compromete a mantener formados a los representantes de la RLT. En esta comisión en los sistemas y métodos de medición utilizados en cada momento.

La asistencia será obligatoria para todos sus integrantes, y por lo tanto, la reunión no tendrá lugar sino cuenta con todos ellos. Se levantará acta de cada reunión por parte de quien haga las veces de secretario, y firmada por todos los miembros de la comisión.

En caso de desacuerdo de la comisión se solicitará la intervención del Tribunal Laboral de Cataluña, el cual en trámite de conciliación o mediación, dictaminará lo que sea de aplicación.

Si la resolución fuera favorable a los planteamientos del reclamante, el diferencial de la sobreactividad que hubiera realizado se compensaría en tiempo de descanso en su cómputo de jornada anual personal desde la fecha que se presentara la reclamación.

Artículo 15. Calidad.

Se entiende por calidad del trabajo, la que resulta del autocontrol del propio trabajador y del respeto estricto de las operaciones estándar y consignas de control aplicables al puesto de trabajo.

Artículo 16. Tiempo de espera y de parada.

En caso de que el proceso productivo conlleve alguna parada o tiempo de espera por causas imputables o no a la empresa y ajenas a la voluntad del trabajador que suponga su inactividad o un rendimiento por debajo de lo establecido, en ambos casos, el trabajador afectado percibirá su salario íntegramente como si estuviera trabajando a rendimiento normal.

En cualquiera de las dos situaciones el trabajador puede ser trasladado a otra línea o sección para seguir con su actividad o tarea.

Artículo 17. Polivalencia y rotación de puestos.

La polivalencia es la capacidad para trabajar en puestos diferentes cumpliendo con respeto estricto, el trabajo estandarizado, las normas de seguridad, calidad y productividad definidas en cada uno ellos. La polivalencia mejora la autonomía del equipo en varios puntos de vista:

- Permite adaptarse a las variaciones de la demanda.
- Desarrolla las herramientas de autocalidad.
- Facilita la mejora continua de los estándares de trabajo.
- Hace partícipes al equipo de los resultados de la línea de producción.
- Posibilita reducir los accidentes laborales vinculados a la ergonomía del puesto de trabajo.

Una vez aplicado el sistema de polivalencia en una línea, la empresa generará un plan de rotación para los operarios formados en los diversos puestos de trabajo, a fin de minimizar riesgos ergonómicos y mantener el dominio del puesto por parte del empleado.

Este plan de rotación deberá estar publicado en la fábrica para conocimiento de todos los trabajadores y será el adecuado para cada una de los grupos autónomos de producción (GAP'S).

Artículo 18. Proceso de evaluación.

El proceso de evaluación de trabajadores es una herramienta para dotar a los mandos de un instrumento de gestión del personal, y ofrecer la posibilidad al empleado de conocer el grado de coincidencia, entre los requisitos demandados y su nivel de desempeño, con objeto de establecer las medidas oportunas, para conseguir el pleno ajuste durante su proceso de adaptación y durante el transcurso de su desarrollo profesional medido en períodos mínimos anuales.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

La evaluación del personal hasta nivel de supervisor se recoge en el anexo III en el que se determina la frecuencia y el procedimiento de utilización.

Artículo 19. Ascensos.

Las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán de acuerdo con un sistema de igualdad de oportunidades por promoción interna. En los casos de puestos que impliquen mando a partir e incluido el nivel de supervisor, la empresa decidirá cual es el método y la persona más adecuada. Es potestad de la empresa la convocatoria de un proceso de promoción interna en estos casos, si así lo considerara necesario.

El proceso de promoción interna se desarrollará en la forma siguiente:

a) La empresa presentará una convocatoria pública a todo el personal en la cual se especificará el perfil del puesto y a su vez se remitirá copia a la RLT.

b) Se dará un plazo de quince días para la presentación de las candidaturas correspondientes, que deberán remitirse a RRHH.

c) Se creará una comisión de evaluación compuesta por el responsable de rrhh, el responsable de departamento y un miembro de la RLT que represente al colectivo de la vacante, quienes valoraran las candidaturas presentadas de acuerdo con los siguientes criterios: titulación adecuada, conocimiento del puesto, antigüedad en la empresa, conocimientos que faciliten el mejor desempeño del puesto (formación interna que compense formación técnica), pruebas realizadas y nivel de representación de género en el grupo profesional o puesto de trabajo que se trate. Cuando la vacante quedara desierta por no cumplir ninguna de las candidaturas el perfil requerido, la empresa utilizará el sistema de selección que crea más adecuado.

Los resultados y calificaciones podrán ser comprobados por la persona examinada.

La persona que acceda a la vacante no consolidará el puesto hasta superar con éxito el período de adaptación que será de seis meses.

Artículo 20. Trabajos de diferente grupo profesional.

La empresa, en función de sus necesidades, puede destinar a un número indeterminado de trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior o inferior. Si es superior, los trabajadores percibirán el salario correspondiente al grupo profesional de destino. El nuevo grupo profesional se consolidará por el ejercicio continuado o por acumulación de periodos discontinuos de un trabajo de grupo superior durante 6 meses en el período de 2 años. Contrariamente, si se trata de trabajos de grupo inferior, los trabajadores han de mantener el salario correspondiente a su propio grupo profesional.

Artículo 21. Movilidad funcional, geográfica, cambios de calendario y trabajos en comisión de servicios.

La movilidad en cualquiera de sus modalidades será notificada a los interesados, en el caso de cambio definitivo con un plazo mínimo de 10 días de antelación y en caso de suplencias temporales no superiores a un mes, el mismo día que se produzca la necesidad.

Artículo 21.1. Movilidad funcional.

Se entiende como movilidad funcional el cambio de puesto de trabajo de un trabajador entre Grupos Autónomos de Producción (GAP's) o Unidades Autónomas de Producción (UAP's).

Cuando surja la necesidad de realizar un cambio de puesto de trabajo, la empresa utilizará el criterio de voluntariedad y en caso de no existir esta, se establecerá por menor antigüedad en el puesto de trabajo, siempre y cuando no exista personal de ETT en la línea objeto del cambio. De ser así, será el personal de este colectivo el que deberá ser trasladado.

Cuando la capacitación técnica sea requisito imprescindible en la ejecución del trabajo, previa comunicación justificada al trabajador afectado y a la RLT, la empresa podrá elegir a la persona más adecuada.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

En todo caso la persona objeto del cambio deberá ser apta para el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios que establezca vigilancia de la salud.

En el caso de traslado a puestos de inferior grupo profesional, se respetará el salario del grupo profesional superior ostentado por el operario afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 21.2. Cambio de calendario.

Cuando un trabajador sea adscrito a un puesto de trabajo que implique un cambio de calendario, el calendario que regirá hasta el final del año, será el que originalmente tenía asignado el trabajador al inicio del año, si las partes no acuerdan lo contrario.

Artículo 21.3. Movilidad geográfica.

Para la movilidad geográfica se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo sectorial de la industria y servicios del metal que esté vigente en la provincia de Barcelona.

Artículo 21.4. Trabajos en comisión de servicios.

Se entiende como trabajos en comisión de servicios, los llevados a cabo en los centros de trabajo de nuestros clientes o proveedores.

Deberán tener carácter voluntario y cuando la capacitación técnica sea requisito imprescindible en la ejecución del trabajo, será potestad de la empresa la elección más adecuada.

Capítulo 4. Plantillas y Contratación.

Artículo 22. Selección de personal.

La selección de nuevo personal se realizará de acuerdo con un proceso de selección en los términos que la dirección establezca, informando a la RLT de los criterios utilizados, los cuales respetarán lo establecido en el capítulo XV del presente Convenio colectivo de empresa.

Artículo 23. Contratación. La empresa, según sus necesidades, puede aplicar cualquier modalidad contractual de las establecidas legalmente.

La empresa ha de entregar a la RLT copia básica de los contratos que realice.

Con el fin de favorecer la creación de empleo, potenciando la contratación laboral, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 letra d del ET, el presente convenio establece la siguiente adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional del grado 1, que se determina de acuerdo a la siguiente modulación:

Grado 1a: Este grupo se corresponde con el ingreso en la empresa hasta el cumplimiento de los doce primeros meses de prestación continuada de trabajo en la misma, desempeñando funciones propias de mano de obra directa de producción o logística.

Grado 1b: Este grupo se corresponde con los doce meses siguientes al cumplimiento de las condiciones correspondientes al grado 1a.

Una vez superado el periodo de adaptación de veinticuatro meses, el trabajador será adscrito, con carácter automático, al grupo profesional, funciones y retribución propias del puesto de trabajo que originó la nueva contratación.

Consecuentemente, se reconoce la necesidad de un período de adaptación y aprendizaje a desarrollar desde la incorporación a la empresa, destinado a la adquisición de competencias suficientes para la realización de las tareas profesionales de producción y logística, con el adecuado nivel de responsabilidad, capacidad, iniciativa y autonomía. Nivel de capacitación que se obtiene a través de la práctica inicial y continuada de entrenamiento progresivo en el tiempo, en los términos indicados en la clasificación de referencia.

No se verán afectados por la categorización anterior, los grados 5, 6 y 7.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 24. Contrato por obra o servicio determinado.

Tendrán la consideración de trabajos o tareas susceptibles de realización mediante contrato por obra o servicio determinado, y consecuentemente con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y de carácter temporal, todos aquellos que impliquen la realización de una actividad auxiliar o adicional a aquellos otros habituales y normalizados de carácter general. De forma indicativa y no limitativa se concretan los siguientes que existen en la actualidad:

- Inyección y pintura de componentes.
- Embalaje y suministro de piezas procedentes de otros proveedores.
- Secuenciación y montaje.

Referidos a los modelos SE370, SE250, X60, X11 y Q3.

La aparición de nuevas tareas o trabajos susceptibles de la utilización de esta modalidad contractual ha de motivar la comunicación de la dirección a la RLT.

Artículo 25. Contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el número 1 apartado b) del artículo 15 del estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, de conformidad con el convenio colectivo sectorial vigente en la provincia de Barcelona.

Artículo 26. Contratación indefinida.

A efectos de garantizar la estabilidad de la ocupación y a la vez poseer el grado de flexibilidad que exige la peculiaridad del mercado de automoción y su estacionalidad cíclica, las partes acuerdan mantener el 90% de la plantilla con la condición de contratación indefinida. El 10% restante de la plantilla estará formado por personal con contratos temporales en las modalidades que prevea la legislación vigente.

Al total de personal con contrato indefinido y temporal se podrá sumar otro colectivo de personal procedente de ETT para cubrir puntas de producción y para arranques de nuevos proyectos, absentismo, etc., que se estima como promedio del semestre hasta un 22% de la plantilla de mano de obra directa.

Semestralmente, la dirección y la RLT revisarán las tendencias y necesidades para regularizar los porcentajes anteriormente mencionados y mantener la ocupación estable prevista.

A tal fin, semestralmente se transformarán tantos contratos de duración determinada en indefinidos como sean necesarios, para alcanzar la citada proporcionalidad. La designación será por riguroso orden de antigüedad dentro del colectivo de mano de obra directa y mano de obra indirecta asimilada a producción. A su vez, se procederá del mismo modo con el colectivo de ETT para su paso a contrato eventual de empresa.

La lista provisional será publicada en los tableros de información, dejando un plazo de 15 días posteriores a la fecha, para realizar las reclamaciones oportunas. Una vez pasados los mismos sin haber habido reclamación, la lista será definitiva.

En los casos de bajas voluntarias y despidos de trabajadores, siempre y cuando no sean motivados por el cese de un proyecto productivo en su totalidad, se actuará de la siguiente manera:

- Baja empresa trabajador con contrato indefinido: para mantener la proporción anteriormente fijada se dará opción para que el trabajador de más antigüedad dentro del colectivo de contratos eventuales transforme su contrato a indefinido. Asimismo, el trabajador de más antigüedad de ETT pasará a contrato eventual de empresa.
- Baja empresa trabajador con contrato eventual: para mantener la proporción anteriormente fijada se dará opción para que el trabajador de más antigüedad dentro del colectivo de ETT se incorpore a la compañía con contrato eventual.

Artículo 27. Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

En cuanto a la utilización de trabajadores a través de empresa de trabajo temporal, se estará en lo previsto en la legislación vigente en cada momento, incorporándose a la plantilla en la forma antes indicada y con los criterios porcentuales fijados o cuando su continuidad en la empresa alcance un máximo de veinticuatro meses, teniendo en cuenta los períodos vacacionales, y se mantuviera la necesidad de la vacante. Ambas representaciones se comprometen a buscar soluciones en el caso de una importante desvirtuación de los porcentajes de trabajadores con contrato indefinido, eventual y ETT.

Artículo 28. Subcontratación de procesos de fabricación.

La empresa se compromete a mantener su actividad principal y a asegurar la plena ocupación reintegrando, si fuera necesario, funciones subcontratadas de procesos de fabricación como paso previo a acometer reducción de plantilla y para paliar sus efectos, dentro de las variabilidades técnico/económicas que lo hagan factible y no provoquen pérdidas inasumibles.

Artículo 29. Despidos objetivos.

La empresa, dará traslado a la RLT de un informe en el cual consten las causas que motivan dicha determinación, y ello con independencia de las obligaciones legalmente establecidas.

Dentro del plazo reglamentario, la empresa ofertará a los trabajadores afectados una relación de puestos de trabajo susceptibles de ocupar por el trabajador, en función de sus conocimientos y experiencia, que existan en la empresa, vacantes u ocupadas por personal de trabajo temporal.

Artículo 30. Opción prioritaria de ingreso en la empresa.

En el supuesto de fallecimiento o invalidez permanente en grado de absoluta de un trabajador, se dará opción de ingreso en la plantilla, cuando exista una vacante adecuada, al pariente de primera línea que se relaciona: viuda o viudo, hijos, padres o hermanos y si reúnen las condiciones apropiadas.

En el supuesto que se diese el caso aquí expuesto, empresa y RLT formarán una comisión para determinar la vacante más adecuada y la idoneidad de la persona.

La contratación se realizará en la misma modalidad contractual que la persona sustituida, estableciendo un período de prueba según lo establecido en el artículo 31 del vigente convenio colectivo de empresa. En el caso que la contratación se realice en la modalidad de obra o servicio determinado, se respetará la antigüedad de la persona sustituida, únicamente a efectos de cómputo de tiempo para la transformación de su contrato en indefinido.

Artículo 31. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para las nuevas contrataciones en función del grupo profesional del contratado, que será el siguiente:

- Mandos intermedios: 6 meses.
- Técnicos y administrativos: 2 meses.
- Resto de grupos: 1 mes.

Artículo 32. Clasificación profesional.

La clasificación profesional se llevará a cabo de acuerdo con la descripción, clasificación profesional y reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo (anexo II) existente en la empresa.

Capítulo 5. Jornada de Trabajo.

Artículo 33. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo para toda la vigencia de este convenio se establece en 1760 horas anuales, correspondientes a 220 días con una distribución de 40 horas semanales (de lunes a viernes) siendo la jornada laboral diaria de 8 horas.

Debido a la realidad de la empresa es necesaria la confección de dos calendarios laborales en función de los clientes principales (SEAT y NISSAN), que en todo caso deberán contar con el mismo cómputo anual de horas y asegurar el grado de atención y suministro.

Estos calendarios deberán tener las características siguientes:

- Igualdad de las horas de cada uno de ellos.
- Recoger las fiestas nacionales y autonómicas.

Por el contrario las fiestas locales, puentes y vacaciones deberán fijarse de acuerdo con el calendario de nuestros clientes y estar sujetas a variaciones que deberán comunicarse a los afectados con un mínimo de 48 horas y en el caso de vacaciones con dos meses de antelación.

El saldo acreedor que pudiera generarse al inicio de cada uno de los años de vigencia del convenio como consecuencia de la diferencia entre la jornada laboral prevista y la jornada de nuestros clientes, únicamente se tendrá en cuenta a los efectos de regular la jornada anual en curso, salvo que la empresa y la RLT acuerden lo contrario.

Artículo 33.1. Días personales de libre disposición.

Se entiende por días personales de libre disposición, el exceso en cómputo anual entre la jornada ordinaria individual prevista en este convenio y el calendario laboral de la fábrica. Esta diferencia se determinará en el momento en que se acuerde el calendario básico, en el mes de enero, por parte de la dirección y la RLT.

En el caso que el calendario laboral de la fábrica estuviera por encima de la jornada ordinaria individual de trabajo prevista, esta diferencia podrá ser utilizada como días personales de libre disposición por los trabajadores durante todo el ejercicio. El disfrute de estos días deberá ser solicitado con quince días de antelación al superior jerárquico, quien deberá responder a la petición en un plazo máximo de cinco días laborables. Su autorización estará determinada por la organización del trabajo. El número de personas que puedan disfrutar simultáneamente este permiso no excederá del 5% de la totalidad del colectivo afectado. En el caso de coincidencia de solicitudes para un mismo día, su autorización se realizará por riguroso orden de solicitud. En caso, que el trabajador no hiciera uso de los citados días personales de libre disposición, el saldo pendiente de disfrute se abonará en la nómina de febrero, mediante el concepto "complemento ajuste calendario" definido en el artículo 44.16.

En el caso que el calendario laboral de la fábrica estuviera por debajo de la jornada ordinaria individual de trabajo prevista, se procederá a descontar este exceso en la nómina del mes de enero, comunicándose al afectado.

Artículo 34. Distribución de la jornada y cambios de turno.

La jornada ordinaria de trabajo se realiza mediante el sistema de trabajo a turnos, pudiéndose realizar bien en turno fijo o bien en turno rotativo (cada quince días) según las necesidades de atención a los clientes en cada momento existentes.

Artículo 34.1. Distribución de turnos.

Los horarios para cada uno de los regímenes de turnos son los siguientes:

Turno central: 8 a 14 y 15 a 17.

Turno de mañana: 5,45 a 13,45.

Turno de tarde: 13,45 a 21,45.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Turno de noche: 21,45 a 5,45.

Artículo 34.2. Reuniones "Top5" y "Reunión mensual".

Artículo 34.2.1. TOP5.

Comporta la obligación de alargar la jornada en 5 minutos al objeto de introducir esta reunión al inicio, al final o durante el turno; no afectando al computo anual, ni considerándose tiempo efectivo de trabajo. La no asistencia a la reunión comportará el descuento proporcional.

Artículo 34.2.2. Reunión mensual.

La reunión mensual, cuando se realice fuera de la jornada laboral, se compensará con el abono de una hora de formación y un cheque gourmet por valor de 8 EUR en concepto de dietas.

Artículo 34.3. Cambios de turno.

Cuando surja la necesidad de realizar un cambio de turno, la empresa utilizará el criterio de voluntariedad, y en caso de no existir esta, se establecerá por menor antigüedad en el puesto de trabajo, siempre y cuando no exista personal de ETT en la línea objeto del cambio. De ser así, será el personal de este colectivo el que deberá ser trasladado.

Cuando la capacitación técnica sea requisito imprescindible en la ejecución del trabajo, previa comunicación justificada al trabajador afectado y a la RLT, la empresa podrá elegir a la persona más adecuada.

En todo caso la persona objeto del cambio deberá ser apta para el cambio de turno, de acuerdo con los criterios que establezca vigilancia de la salud.

La notificación del cambio de turno deberá hacerse con una antelación mínima de 48 horas laborables, y respetando el descanso legal entre jornadas. Cuando finalice el motivo que justifique el cambio, el trabajador volverá a su turno de origen.

Si por causas productivas u organizativas, un trabajador de MOD o MOI asociado a producción, fuera asignado por la empresa a turno central por un período continuado igual o mayor a un mes, percibirá la "subvención comida" estipulada en el artículo 51 del presente convenio colectivo de empresa.

En el caso de asignar a una persona a un turno concreto, la empresa lo realizará con una antelación mínima de 10 días.

Si por exigencias organizativas fuera necesario reorganizar los turnos, pudiendo repercutir en la supresión del turno de noche, empresa y la RLT acuerdan analizar el impacto para las personas afectadas, y dentro de la UAP redistribuir la asignación de puestos siguiendo criterios de voluntariedad y antigüedad, sin olvidar las limitaciones técnicas o físicas que deban contemplarse.

Artículo 35. Relevos supervisores y líderes de GAP.

Se entiende por relevo la prolongación de jornada obligatoria y remunerada que estos colectivos deben atender.

Artículo 35.1. Relevos supervisores.

El objeto del presente relevo es coordinar las actividades de producción, así como la puesta en marcha o el cierre de la actividad diaria o semanal y por espacio de 20 minutos diarios (10 minutos de adelanto a su horario de entrada al trabajo y 10 minutos de retraso a su horario de salida). La retribución de este tiempo extra se encuentra consolidada en salario e incluida en el concepto "complemento personal" para los supervisores presentes y futuros.

Artículo 35.2. Relevos líderes de GAP.

El objeto del presente relevo es recibir y dar información al líder de GAP entrante o saliente, con el fin de garantizar una correcta transición entre turnos, por espacio de 10 minutos diarios (5 minutos de adelanto a su horario de entrada al trabajo y 5 minutos de retraso a su horario de salida). La retribución de este tiempo extra se encuentra consolidada en salario e incluida en el concepto "complemento personal" para los líderes de GAP que hayan ejercido como tales por un período continuado de tres años.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 36. Adecuación horaria.

La empresa dará opción de un horario adecuado compatible con la enseñanza reglada, tanto en centros privados como en públicos, cuando coincida el horario lectivo con algunos de los turnos de trabajo.

Para ello se han de cumplir los siguientes requisitos:

- Se solicitara por escrito la necesidad de cambio de horario, con un mínimo de 15 días de antelación al inicio del curso.
- Será requisito para la continuidad de esta preferencia la presentación trimestral de justificantes que acrediten la asistencia regular a las clases, y en su defecto justificantes administrativos de los resultados de exámenes.
- Se aportara justificante del pago de las tasas académicas.

Habrà igualmente facilidad horaria para el cuidado de disminuidos o de familiares impedidos que estén bajo la tutela del empleado hasta el segundo grado de consanguinidad.

Artículo 37. Cómputo del tiempo de trabajo y descansos.

El tiempo de trabajo se computa de manera que tanto al inicio como al final de la jornada y también de los descansos el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se computa como tiempo efectivo de trabajo el paro de 20 minutos diarios establecido para el bocadillo.

Además de la pausa de 20 minutos para el bocadillo, se realizarán otras dos pausas diarias, para el descanso del trabajador, de 10 minutos de duración cada una, que también será considerado tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de que el proceso productivo comporte algún otro paro éste será considerado tiempo efectivo de trabajo aunque sin generar ningún derecho futuro para el trabajador.

Artículo 37.1. Medidas paliativas del calor en temporada de verano.

Se definen una serie de medidas para paliar el calor durante la temporada de verano. El período de aplicación de estas medidas será el que oficialmente establezca el ministerio de fomento.

Como medida paliativa del calor en temporada de verano, entendiéndose esta temporada de acuerdo con el período de aplicación que viene fijado oficialmente por el ministerio de fomento, se tomarán las siguientes medidas:

a) Incremento en doce minutos de las pausas para el turno de mañana y tarde. El citado incremento se realizará sumando seis minutos a cada una de las pausas de diez minutos existentes en la actualidad.

El citado incremento de pausas podrá realizarse de modo colectivo o individual en función de las necesidades organizativas de la fábrica.

b) Establecer subvención de las botellas de agua de 50 cl. que tendrán un coste de 10 céntimos la unidad, durante el período de aplicación de la medida. La recaudación durante este plazo pasará íntegramente a incrementar el saldo del fondo de ayuda social.

Artículo 38. Flexibilidad descansos.

El personal de mano de obra directa y mano de obra indirecta asociada a producción percibirá el concepto "Plus flexibilidad descansos" especificado en el artículo 44.12, como contraprestación a su adaptabilidad a la hora de realizar los descansos establecidos en el artículo 37.

Las pausas y descansos para el personal serán las mismas dentro de su jornada laboral, cuando así se requiera, pero dentro de una franja horaria, para que no afecten a la organización del trabajo. Para el personal de inyección, cuando se produzcan operaciones de cambio de molde en el período de descanso, se concentrará el máximo de personal afectado para disminuir la franja horaria de su disfrute, siempre respetando que entre pausas haya un mínimo de noventa minutos de diferencia.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Dicha franja horaria será:

T/mañana:

Primer descanso: entre las 07.30 y 08.30 horas.
Pausa para el bocadillo: entre las 08.40 y 11.00 horas.
Segundo descanso: entre las 11.30 y 12.30 horas.

T/tarde:

Primer descanso: entre las 15.30 y 16.30 horas.
Pausa para el bocadillo: entre las 16.40 y 19.00 horas.
Segundo descanso: entre las 19.30 y 20.30 horas.

T/noche:

Primer descanso: entre las 23.30 y 00.30 horas.
Pausa para el bocadillo: entre las 00.40 y 03.00 horas.
Segunda pausa: entre las 03.30 y 04.30 horas.

Artículo 39. Jornada irregular.

Si bien se seguirá manteniendo, en principio, los horarios actualmente existentes, en aquellos puestos de trabajo donde se presenten necesidades organizativas, técnicas o de producción que lo justifiquen, la empresa acordará con la RLT. La distribución de la jornada de trabajo de manera irregular, pudiendo superarse la jornada diaria con una duración máxima de 10 horas de trabajo durante el período que sea necesario. La aplicación de esta medida deberá ser comunicada por la empresa a los trabajadores afectados con una antelación mínima de quince días. El exceso de horas de trabajo sobre la jornada anual que ello comporte, será compensado mediante la asignación al trabajador de descanso de la misma duración que será disfrutado antes del 31 de diciembre de cada año, si no será retribuido como complemento ajuste calendario. En caso de paros parciales de nuestros clientes, se actuará sustituyendo al personal de ETT y voluntarios por personal de plantilla, siempre que no existan riesgos de suministro al cliente.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que excedan de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 33 del presente convenio colectivo. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por el trabajador, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Son horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas que se realicen motivadas por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la propia actividad empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamiento, etc.

Las horas extraordinarias se realizarán atendiendo al principio de no discriminación de ninguno de los trabajadores de la sección que deban prolongar su jornada, asegurando la adecuación de las aptitudes de las personas a los puestos.

Para que esto se cumpla, se procederá al control de la asignación de las horas extraordinarias por parte de recursos humanos con conocimiento de los mandos y trasladando mensualmente la información a la RLT.

40.1. Horas extras retribuidas. Se tendrán en cuenta dos tipos de horas extras:

- a) Horas extras I.
- b) Horas extras II. (Festivas).

a) Horas extras I. Estas horas son las diurnas realizadas anteriores o posteriores a la jornada laboral ordinaria establecida, y recogidas en el horario de las 05.45 horas del lunes a las 13.45 horas del sábado.

Las retribuciones según los valores vienen recogidas en el Anexo I.

Cuando cualquier operario que esté a turnos, sea requerido, por necesidades de trabajo a anticipar o prolongar su jornada ordinaria (máximo 4 horas), sin previo aviso y en el mismo día, se le abonará la comida, entregándole un cheque gourmet por valor de 8 EUR. En la realización de horas por prolongación o antelación de los turnos de mañana, tarde y noche, el tiempo de bocadillo tendrá una duración de media hora que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

b) Horas extras II (Festivas). Estas serán las realizadas en exceso de la jornada ordinaria establecida, a partir de las 13.45 horas del sábado a las 05.45 horas del lunes y las que se realicen en horario de 21.45 horas a 05.45 horas en jornadas ordinarias.

Las retribuciones según los valores vienen recogidas en el Anexo I.

40.2. Descanso sustitutorio. En el supuesto de opción del trabajador al descanso sustitutorio, deberá solicitar los días de descanso en un plazo de 4 meses, que de no ser aceptado por la empresa, se retribuirán según establece el artículo 40.1 del convenio.

La no petición de fechas para el descanso sustitutorio en este plazo por el trabajador daría lugar a que la empresa lo determinase. De no ser aceptadas por el trabajador, se retribuirán según establece el artículo 40.1 del convenio.

Las horas a compensar mediante descanso sustitutorio, lo harán en la relación de 1,5 hora por cada hora extra ordinaria realizada y por 1,9 hora por cada hora extra festiva.

Artículo 41. Bolsa de horas.

Se establece la creación de una bolsa de horas individual que podrá ser positiva o negativa.

Artículo 41.1. Bolsa de horas negativa.

Al objeto de contar con una herramienta de flexibilidad que permita hacer frente a los paros de nuestros clientes, se establece la creación de una bolsa de horas negativa, cuyo funcionamiento se establece a continuación.

41.1.1. Personal directo.

Se establece como sistema de recuperación de la bolsa de horas negativa el Pacto de trabajo en sábados y el Pacto de trabajo en domingos y/o festivos.

El trabajo en sábados, domingos o festivos por recuperación de bolsa de horas será retribuido según los importes determinados en el anexo i a la vez que compensará un día de las jornadas a recuperar.

La empresa garantizará la posibilidad que todo el personal tenga la opción de recuperar los saldos negativos.

Cabe la posibilidad que la recuperación del saldo negativo de horas se realice mediante la acumulación de horas extraordinarias de lunes a viernes, que se percibirá como Pacto trabajo sábado o Pacto trabajo domingo/ festivo dependiendo del tipo de hora extra realizada que se establece en el artículo 40.1.

La recuperación del saldo negativo podrá hacerse por la acumulación de cuatro u ocho horas extraordinarias del mismo tipo.

Los saldos de la bolsa de horas negativa de los trabajadores a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, que se hayan generado en el primer semestre del año en curso, y no hayan sido recuperados mediante el pacto definido en la introducción del presente artículo, serán descontados del salario, salvo situaciones excepcionales que se deberán someter a acuerdo.

Los saldos negativos generados en el segundo semestre de cada uno de los años de vigencia del convenio, podrán recuperarse dentro del primer semestre del año inmediatamente posterior, mediante el pacto definido en la introducción del presente artículo o aplicando el descuento del salario de los mismos, salvo situaciones excepcionales que se deberán someter a acuerdo.

El máximo de días a recuperar mensualmente no superará las dos jornadas, salvo voluntariedad del empleado.

Los trabajadores con saldos negativos, podrán solicitar el descuento del mismo en cualquier momento del año.

41.1.2. Personal Indirecto.

El personal indirecto no sujeto a turno rotativo podrá recuperar el saldo negativo de horas cuando a petición escrita del responsable del departamento establezca, por necesidades del servicio, el alargamiento de la jornada al inicio o al final en una hora que será contabilizada al efecto.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

En el supuesto de saldo positivo, es decir, si el trabajador realiza más de las 1760 horas pactadas en este convenio, siendo que el exceso hubiera sido preciso para trabajar días adicionales de nuestros clientes, podrá compensarse con vacaciones suplementarias a disfrutar durante el año inmediatamente posterior. En el caso de generarse derecho a descanso sustitutorio, el trabajador y su superior jerárquico deberán ponerse de acuerdo para compensar el exceso de horas. Ante la imposibilidad de asignar este descanso sustitutorio y a criterio del mando, se podrá compensar el exceso de horas mediante el pago del concepto "complemento ajuste calendario".

Artículo 41.2. Bolsa de horas positiva.

Al objeto de contar con una herramienta que permita hacer frente a los paros totales o parciales de nuestros clientes, se establece la creación de una bolsa de horas positiva que tendrá un máximo de diez jornadas por persona. Este saldo podrá ser incrementado o disminuido en función de las previsiones futuras de nuestros clientes por acuerdo entre la empresa y la RLT en el seno de la comisión paritaria de seguimiento de la bolsa.

41.2.1. Comisión Paritaria de Seguimiento de la Bolsa de Horas.

La Comisión Paritaria de Seguimiento de la Bolsa de Horas estará formada por los mismos miembros integrantes de la comisión paritaria del convenio.

La citada Comisión realizará un seguimiento de la evolución de la bolsa de horas, a la vez que decidirá si el saldo inicial establecido es suficiente o no en función de la planificación productiva futura de los clientes de la empresa.

La Comisión se reunirá a convocatoria de cualquiera de las dos partes cuando sea requerido.

En el caso que la Comisión de Seguimiento determine la disminución del saldo máximo de 10 días de bolsa de horas positiva, la diferencia hasta el nuevo saldo máximo podrá ser disfrutada como jornadas adicionales de descanso por los trabajadores.

La autorización de estos días vendrá determinada por la organización del trabajo y debiendo solicitarse con una antelación mínima de quince días naturales. Se deberá emitir respuesta en un plazo máximo de cinco días laborables.

Los citados días no podrán encadenarse a períodos vacacionales individuales o colectivos.

En virtud del acuerdo alcanzado por la Comisión en fecha 30 de septiembre de 2014, se estableció que el límite máximo de diez jornadas se vería reducido a siete.

41.2.2. Personal directo.

Se establece como sistema de generación de la bolsa de horas positiva el Pacto de trabajo en sábados y el Pacto de trabajo en domingos y/o festivos.

El trabajo en sábados, domingos o festivos para la generación de bolsa de horas será retribuido según los importes determinados en el anexo i, a la vez que se sumará un día al saldo de la bolsa del trabajador.

La empresa garantizará la posibilidad que todo el personal tenga la opción de generar una bolsa de horas positiva.

Cabe la posibilidad que la generación del saldo positivo de horas se realice mediante la acumulación de horas extraordinarias de lunes a viernes, que se percibirá como Pacto trabajo sábado o Pacto trabajo domingo/festivo dependiendo del tipo de hora extra realizada que se establece en el artículo 40.1.

La generación del saldo positivo podrá hacerse por la acumulación de cuatro u ocho horas extraordinarias del mismo tipo.

Los saldos de la bolsa de horas positiva de los trabajadores a 31 de diciembre serán trasladados al año siguiente.

41.2.3. Personal Indirecto.

El personal indirecto no sujeto a turno rotativo podrá generar un saldo positivo de horas cuando a petición escrita, el responsable del departamento, establezca, por necesidades del servicio, el alargamiento de la jornada o el trabajo en festivos.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Los saldos de la bolsa de horas positiva de los trabajadores a 31 de diciembre serán trasladados al año siguiente.

Artículo 42. Jornadas de trabajo adicionales/especiales.

Artículo 42.1. Trabajo en jornadas adicionales condicionadas por nuestros clientes.

Se entiende por jornadas adicionales condicionadas por nuestros clientes, las que se realicen en sábado o domingo.

En atención a asegurar el servicio a nuestros clientes, y siempre que trabajen en algunas de sus líneas, las jornadas de trabajo adicionales tendrán carácter de obligatorias, siempre y cuando se comuniquen por parte de la empresa con una antelación mínima de 2 días laborables.

Si por necesidades de nuestros clientes se tuvieran que trabajar jornadas adicionales, estas serán contempladas como jornadas de trabajo extraordinarias y serán cubiertas por los turnos que han trabajado en el mismo horario durante la semana. En el caso de imposibilidad del empleado de asistir al trabajo y previa comunicación, el supervisor propondrá un sustituto en función de la formación y adecuación necesaria.

La compensación que se derive será la establecida en los artículos 40.1 y 40.2, o como "Plus ajuste cliente" de acuerdo con lo definido en el artículo 44.19, en los casos que no sea de aplicación lo determinado en los artículos antes mencionados.

Artículo 42.2. Trabajo en jornadas especiales.

Si por cualquier circunstancia, fuera necesaria la organización de turnos de trabajo en jornadas especiales por un riesgo de suministro al cliente, y ante la situación de no contar con personal voluntario para organizar los turnos necesarios, la dirección y la RLT, deberán reunirse para analizar objetivamente la organización de estas jornadas.

En el caso de imposibilidad del empleado de asistir al trabajo y previa comunicación, el supervisor propondrá un sustituto en función de la formación y adecuación necesaria.

La compensación que se derive será la establecida en los artículos 40.1 y 40.2, o como Plus ajuste cliente de acuerdo con lo definido en el artículo 44.19, en los casos que no sea de aplicación lo determinado en los artículos antes mencionados.

Artículo 43. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales quedan establecidas en 30 días naturales, que deberán anunciarse con la antelación legalmente establecida. El período de disfrute será dentro del año natural.

Artículo 43.1. Vacaciones.

1º. Vacaciones de verano. Se disfrutaran preferentemente en los meses de verano con objeto de adaptar el período vacacional a las necesidades de atención y suministro a nuestros clientes. En la medida de lo posible se mantendrá la duración actual de cuatro semanas ininterrumpidas. En el caso que los períodos de vacaciones se fijarán en varios turnos, se tendrán en cuenta las adscripciones voluntarias, cubriéndose el resto de los turnos en su caso, con personal designado por los departamentos. Los turnos de vacaciones en estos casos se harán rotar de forma que los trabajadores que un año estuvieran en el primer turno al siguiente lo fueran en el segundo y así sucesivamente.

2º. Vacaciones de Navidad. El excedente de días no disfrutados en las vacaciones de verano se distribuirá de forma que asegurando el suministro y atención a nuestros clientes coincidan con las fechas entre el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 43.2. Período vacacional durante el permiso de maternidad o paternidad.

En el caso de que el permiso de maternidad o paternidad coincida con el período vacacional legalmente establecido en la empresa o cuando el citado período coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del estatuto de los trabajadores.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 43.3. Período vacacional durante período de incapacidad temporal.

Cuando este período coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 6. Retribuciones.

Artículo 44. Conceptos retributivos.

De aplicación en la empresa a los colectivos que en cada caso se especifica, la estructura retributiva queda configurada por los conceptos que seguidamente se señalan que son devengables mensual o diariamente según la clasificación profesional en cada caso de aplicación:

44.1. Salario base. Es el concepto salarial por unidad de tiempo y determinado por días naturales, de aplicación a todo el personal de la empresa en función de su grupo profesional y cuyo importe queda establecido en el anexo i de este convenio. El denominado "plus convenio" recogido en anteriores convenios colectivos de empresa queda integrado en el presente concepto.

44.2. Antigüedad. Es la cantidad garantizada al trabajador por cada quinquenio de permanencia en la empresa de forma ininterrumpida. Su cuantía es la que se indica en el anexo 1 de este convenio.

44.3. Nocturnidad. Es la cantidad que se devenga por las horas trabajadas en jornada ordinaria comprendidas entre las 21'45 y las 5'45 horas del día siguiente. Su cuantía durante la vigencia de este convenio es la que se especifica para cada grupo profesional en anexo i.

44.4. Plus deslizamiento horario líderes de GAP. Es la cantidad devengada exclusivamente por los líderes de GAP para la ampliación de jornada al efecto de completar funciones diarias directamente relacionadas con el sistema excelencia Faurecia con una duración de 10 minutos diarios. Su cuantía se establece en el anexo 1 del convenio.

44.5. Complemento por IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Es la cantidad devengada por el tiempo que dure la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo importe será igual a la diferencia resultante entre la prestación por IT reconocida y el 100% del salario de cotización para esta contingencia. El complemento se devengará por un período máximo de 18 meses desde la fecha de la baja inicial.

44.6. Complemento personal. Es el exceso salarial entre el salario de referencia de este convenio (salario base) y el salario establecido para el trabajador, que se percibe con carácter individual. Absorbe el antiguo "Plus de mejoras productivas" y el "Plus relevo supervisores" procedente de los anteriores convenios, para aquellos trabajadores que lo estuvieran percibiendo con anterioridad. Se incorporará el presente concepto, el plus de deslizamiento horario líderes de GAP, en los términos establecidos en el artículo 35.2.

44.7. Plus de actividad. Es la cantidad devengada por día efectivo de trabajo, por el personal MOD con control de actividad y MOI asociado a la producción (carretileros, tren y picking). Su cuantía queda fijada en el anexo i de este convenio.

44.8. Bonificación absentismo. Es la cantidad meritable de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos de absentismo individual. Su cuantía es la que se indica en la tabla adjunta:

Absentismo individual	Superior 3%	Entre 2,5% y 3%	Inferior 2,5%
Devengo mensual	0 EUR	12,06 EUR	29,16 EUR

En todo caso y a efectos de determinar el índice de absentismo no se computaran las ausencias por muerte, enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta el segundo grado por consanguinidad, la hospitalización del trabajador, el permiso por matrimonio, el permiso por nacimiento de hijo, los días personales de libre disposición y los días de compensación de descanso sustitutorio, provengan de bolsa de horas u horas extraordinarias.

44.9. Policompetencia líder de GAP. Es la cantidad fijada en base al cumplimiento de las funciones de líder de GAP cuyo importe viene reflejado en el anexo i de este convenio.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

44.10. Policompetencia mantenimiento. Es la cantidad fijada en base a la realización de las operaciones definidas en la citada policompetencia de acuerdo con la normativa de la empresa y cuyo importe viene reflejado en el anexo 1 de este convenio.

44.11. Policompetencia calidad. Es la cantidad fijada en base a la realización de las operaciones definidas en la citada policompetencia de acuerdo con la normativa de la empresa y cuyo importe viene reflejado en el anexo 1 de este convenio.

44.12. Plus flexibilidad descansos. Es la cantidad fijada en base a la flexibilidad en el horario de pausas o descansos, desarrollado en el artículo 38, devengable para el personal MOD y MOI asociado a producción sujeto a esta flexibilidad, cuyo importe viene reflejado en el anexo 1 de este convenio.

44.13. Plus desplazamiento. Es la cantidad fijada por día efectivo de trabajo para todo el personal de la empresa en función de la siguiente tabla que fija el precio día según la distancia kilométrica:

< 3 Km.	> 3 < 10 km.	> 10 < 20 km.	> 20 < 30 km.	> 30 < 40 km.	> 50 km.
0,94 EUR día	1,48 EUR día	1,85 EUR día	2,55 EUR día	3,25 EUR día	3,70 EUR día

44.14. Plus asistencia cliente. Es la cantidad fijada en base a la prestación del servicio para aquellas personas que realizan la función de asistencia en cliente según importes fijados en el anexo i de este convenio.

44.15. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente según importes fijados en el anexo 1 de este convenio.

44.16. Complemento ajuste calendario. Es la diferencia en saldos a favor del empleado, proveniente de los días personales de libre disposición no disfrutados a 31 de diciembre de cada año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33. Se compensarán económicamente según importes fijados en el anexo i de este convenio.

44.17. Complemento coordinador equipos de refuerzo. Es la cantidad fijada por día efectivo de trabajo que realice esta función, en el supuesto de ostentar una función de grupo profesional inferior al de supervisor, según importe fijado en el anexo i de este convenio.

44.18. Pacto trabajo sábado y/o domingos y festivos. Retribución por jornada trabajada de acuerdo con lo establecido en el artículo 41. Su cuantía se establece en el anexo 1 del convenio.

44.19. Plus ajuste cliente. Retribución por día trabajado en sábado o domingo al efecto de dar asistencia a las jornadas adicionales de trabajo de nuestros clientes de acuerdo en lo establecido en el artículo 42. Su cuantía se establece en el anexo 1 del convenio.

44.20. Horas de formación. Es el concepto salarial que retribuye las horas realizadas fuera de la jornada laboral al objeto de atender cursos o formaciones. Su cuantía se establece en el anexo 1 del convenio.

Artículo 45. Complemento vinculación.

Es el concepto salarial no compensable, ni absorbible y revalorizable de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de este convenio, correspondiente al devengo anual a liquidar junto a la nómina de marzo, de aplicación a todo el personal con contrato de empresa, a excepción de la categoría profesional grado 7 y proporcional para el personal con alta en la empresa inferior al año.

Para el año 2016, su importe está establecido en 1.416,85 EUR brutos.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Se mantienen las tres pagas extraordinarias anuales establecidas. Las denominadas pagas de junio, octubre y navidad serán abonadas los días 30 de junio, 31 de octubre y 22 de diciembre de cada año, siendo su importe el equivalente a 30 días de salario base, antigüedad y complemento personal.

Artículo 47. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales de aplicación para la vigencia del presente convenio son los siguientes:

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Año 2016: No se aplicará incremento en ningún concepto retributivo. Se establece un pago único, no consolidable, de 100 EUR brutos, de aplicación al personal afectado por el presente convenio.

Año 2017: Incremento de todos los conceptos salariales en el mismo porcentaje establecido por el gobierno para las pensiones.

Año 2018: Incremento de todos los conceptos salariales en el mismo porcentaje establecido por el gobierno para las pensiones más 0,25%.

No se establece cláusula de revisión salarial para toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 48. Forma de pago.

Todos los trabajadores incluidos en este convenio deberán percibir los salarios que devenguen por períodos de un mes natural, abonables mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que determinen.

Artículo 49. Anticipos.

Los anticipos mensuales serán de un importe máximo del 70% de la nomina. Deberán de solicitarse según el calendario que a tal efecto se expondrá en los tablonos de anuncios y se descontarán en la primera nomina que se abone.

Capítulo 7. Dietas y desplazamientos.

Artículo 50. Dietas y desplazamientos.

Las personas que deban desplazarse en comisión de servicio utilizando o no su vehículo particular y/o deban pernoctar fuera de su domicilio, estarán sujetas a lo estipulado en la política oficial de la empresa "travelpolicy".

Artículo 51. Subvención comida.

El personal de estructura en régimen de horario partido recibirá mensualmente cheques gourmet por importe unitario de 4,10 EUR por día trabajado. Este importe será actualizado anualmente en los términos económicos que se fijan en el artículo 48 de este Convenio.

Capítulo 8. Formación.

Artículo 52. Formación.

Los cursos de formación propuestos por la empresa prioritariamente se realizarán en horario laboral, salvo que por cuestiones organizativas debieran desarrollarse fuera de la jornada. En este último caso se deberán comunicar con una antelación mínima de cinco días, compensándose según lo estipulado en el artículo 44.20 "horas de formación" y un cheque gourmet por valor de 8 EUR en concepto de dietas. El importe del citado cheque gourmet será actualizado anualmente en los términos económicos que se fijan en el artículo 47 de este convenio.

Cumplidos estos requisitos, la formación será obligatoria, debiendo justificarse las ausencias, de ser posible previamente.

Capítulo 9. Ayudas sociales.

Artículo 53. Fondo ayuda social.

El fondo de ayuda social tendrá como fines los que reglamentariamente se establezcan. Dicho fondo se nutrirá de las aportaciones por los ingresos derivados de los acuerdos alcanzados con la empresa de vending que tuviese la concesión de la explotación de las máquinas y una aportación que realizará la empresa por importe de 10.000 EUR anuales.

El funcionamiento y alcance del fondo de ayuda social se regula en el anexo IV del presente convenio colectivo de empresa.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 54. Complemento IT por enfermedad común y/o accidente no laboral.

Se compensará la IT derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral hasta el 100% de la base reguladora en los siguientes casos:

- Intervención quirúrgica desde el día del ingreso hasta el alta hospitalaria.
- Tratamiento en régimen de internado en un centro hospitalario hasta el alta hospitalaria.

Artículo 55. Seguro de accidentes.

Se establece para las personas en plantilla un seguro de accidentes de veinticuatro horas a través de póliza con las siguientes coberturas para la vigencia del presente convenio:

Coberturas para el año 2016:

- Fallecimiento por accidente cualquiera que sea la causa: 20.150 EUR.
- Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo: 20.150 EUR.
- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo: 23.173 EUR.
- Gran invalidez derivada de accidente laboral: 26.195 EUR.
- Invalidez permanente parcial por accidente: Incluida garantías no acumulativas.

Para los años 2017 y 2018, estos importes serán incrementados de acuerdo con lo establecido en el artículo 47.

Estas coberturas son complementarias a las que pudieran devengarse en el sistema de la seguridad social.

La empresa correrá con el coste de la cobertura desde el agotamiento de las prestaciones de la incapacidad temporal y hasta que sea o no calificada una invalidez permanente.

Capítulo 10. Clasificación profesional.

Artículo 56. Grupos profesionales.

En anexo 2 se establecen las definiciones de los grupos profesionales de los trabajadores adscritos funcionalmente en este convenio.

Capítulo 11. Derechos de representación.

Artículo 57. Crédito horario.

Se establece la posibilidad de acumular mensualmente en uno o más miembros representantes del personal las horas destinadas a uso sindical de cada una de las representaciones sindicales.

Capítulo 12. Régimen disciplinario.

Artículo 58. Faltas y sanciones.

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el anexo v del presente convenio, en el estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias de aplicación.

Capítulo 13. Permisos y licencias.

Artículo 59. Permisos y Licencias.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día laborable en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Dos días laborables en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. en caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.
- f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma, del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el estatuto de los trabajadores.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 60. Acumulación horas lactancia.

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta el máximo previsto de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Artículo 61. Reducciones de jornada.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Salvo fuerza mayor, los trabajadores que quieran ejercer este derecho, deberán preavisar a la empresa, con una antelación de quince días, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 61.1. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 61.2. Cuidado de familiares.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Artículo 61.3. Violencia de género o víctimas del terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre empresa y los trabajadores afectados.

Artículo 62. Paternidad.

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 63. Visitas al médico.

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 16 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Capítulo 14. Prevención, seguridad, higiene y salud laboral.

Artículo 64. Seguridad y salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como, todos los reglamentos de su desarrollo reglamentarios.

1. Principios generales de la actividad preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con arreglo a lo legalmente establecido.

El plan de prevención deberá de incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las practicas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la ley de prevención de riesgos laborales.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los casos que establece el artículo 32 bis de la ley de prevención de riesgos laborales.

3. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención serán designados entre y por los representantes del personal, conforme a lo establecido en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Los delegados/as de prevención gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores, así como las facultades recogidas en el artículo 37 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, a los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 de Estatuto de los trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Comité de Seguridad y Salud.

La sistemática de funcionamiento del CSS quedará definida en el reglamento interno del CSS, al amparo de lo dispuesto en los artículos 38, 39 y 40 de la Ley de prevención de riesgos laborales y concretamente de su artículo 38.3, que prevé la adopción por parte del propio CSS de sus normas de funcionamiento.

Este reglamento será acordado y podrá ser modificado por el CSS.

El CSS será informado y participará, en los términos establecidos en la legislación vigente, en los programas destinados a la protección de la salud del trabajador, así como de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

A la finalización del ejercicio, el CSS se reunirá para analizar y evaluar los resultados del mismo.

5. Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en la legislación que sea de aplicación en cada caso.

6. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desempeñe, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

El reconocimiento médico se hará de acuerdo con los protocolos específicos establecidos a partir de la evaluación de riesgos por puesto de trabajo.

7. Capacidad disminuida y aptitud.

La empresa tiene la obligación de proteger a los trabajadores especialmente sensibles, adoptando todas las medidas que sean necesarias para esta finalidad dentro del marco legal establecido.

8. Protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la adopción de medidas preventivas y correctoras destinadas a la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia natural, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) y su modificación establecida en la Ley 39/1999 se establece el siguiente procedimiento:

Introducción:

Faurecia Interior Systems España, SA, para su centro de Abrera, aprobó el procedimiento ABA-I-LSS-0123, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones que puedan afectar a la salud y seguridad de las trabajadoras durante el embarazo y los periodos de lactancia natural.

Motivado desde el convencimiento que es necesario tener presente que condiciones de trabajo normalmente consideradas aceptables, pueden no serlo durante este periodo, por lo que la protección de la trabajadora embarazada y/o en periodo de lactancia natural, exige controlar los riesgos que puedan influir negativamente en la salud de la mujer, del feto o del recién nacido.

Alcance:

Este procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras de Faurecia Interior Systems España, SA, de la planta de Abrera que notifiquen su situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia natural.

Definiciones:

- Trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que notifique su estado al coordinador de seguridad y salud.
- Trabajadora en periodo de lactancia natural: cualquier trabajadora en periodo de lactancia natural que lo comunique al coordinador de seguridad y salud.
- Puesto de trabajo exento de riesgo: todo puesto de trabajo que no conlleve ningún riesgo para la trabajadora embarazada y/o en periodo de lactancia natural.
- Tareas exentas de riesgo: aquellas tareas y condiciones de trabajo que no conlleven ningún riesgo para la trabajadora embarazada y/o en periodo de lactancia natural.
- Riesgo durante la lactancia materna: exposición laboral que puede perjudicar la alimentación natural del lactante.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

- Riesgo durante el embarazo: se produce cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo, o de actividad, por otro compatible con su estado, no resulte técnica u objetivamente posible dicho cambio, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- Prestación por riesgo del embarazo: Es la prestación económica que se origina durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Prestación por riesgo durante la lactancia natural: Es la prestación económica que se origina durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor hasta los 9 meses.

Procedimiento de actuación:

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural, se consideran personal especialmente sensible frente a determinados riesgos.

Dado los puestos de trabajo que pueden ocupar las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural, podría existir la posibilidad de que estén expuestas a determinados riesgos que por sus características pueden afectar negativamente a su salud, la del feto o la del lactante.

Durante el primer trimestre de gestación es cuando se están formando los órganos del embrión y por lo tanto, es un periodo decisivo para evitar cualquier contacto con agentes nocivos, si es que los hubiera en su puesto de trabajo habitual.

La trabajadora en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia natural, deberá comunicarlo por escrito al coordinador de seguridad y salud.

La finalidad de la mencionada notificación es la adopción de las medidas preventivas oportunas de la trabajadora en situación de embarazo o lactancia natural en el plazo máximo de 5 días laborables a contar desde la fecha de la comunicación.

En aplicación de los principios recogidos en el artículo 26 de la ley 31/1995, se verificarán las condiciones en que se lleven a cabo los procedimientos de trabajo y se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación el puesto de trabajo pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del lactante, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En caso de que no exista ningún puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará la retribución de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá a la tramitación de la prestación por riesgo de embarazo, según lo indicado en el apartado siguiente.

Tramitación de la prestación por riesgo de embarazo o lactancia natural.

La tramitación de la prestación, la realiza la mutua de accidentes y enfermedades profesionales de la SS, la que utiliza los criterios dispuestos por el SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia).

Para la solicitud de la prestación la trabajadora deberá aportar a la mutua de accidentes y enfermedades profesionales, la siguiente documentación:

Documentos a aportar inicialmente:

- La trabajadora aportará informe del médico del sistema público de salud (donde se especificarán las semanas de gestación y fecha probable de parto) o lactancia natural.
- Declaración empresarial conforme la trabajadora ocupa un lugar de trabajo no exento de riesgo (con la descripción de su puesto de trabajo y los riesgos detectados).

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Con esta información, el médico de la mutua emitirá un certificado médico, aceptando o denegando el proceso desde el punto de vista sanitario y de acuerdo con el protocolo establecido en aplicación de la ley.

En caso de aceptación se tendrá que aportar el resto de documentación para poder hacer efectiva la tramitación y pago del subsidio por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

Documentos a aportar en caso de aceptación:

Por parte de la empresa:

- Declaración empresarial conforme no se dispone de ningún puesto de trabajo exento de riesgo para esta trabajadora declarando así mismo la fecha de suspensión del contrato de trabajo.
- Certificado empresarial de bases de cotización del mes anterior a la fecha de suspensión.

Por parte de la trabajadora:

- Formulario de solicitud subsidio riesgo durante el embarazo (rellenado y firmado por la trabajadora).
- DNI (original y fotocopia).
- Fotocopia de la domiciliación bancaria.
- Comunicación datos IRPF (modelo 145), relleno y firmado por la trabajadora.

Prestación económica/cuantía:

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Nacimiento del derecho:

El derecho de subsidio nace desde el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

Extinción del derecho:

El derecho al subsidio se extingue en los siguientes supuestos:

- El día anterior a aquel en que se inicie el permiso por maternidad.
- Si existe una reincorporación al puesto de trabajo.
- Cuando el hijo cumpla 9 meses en los supuestos de riesgo por lactancia natural.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Por interrupción de la lactancia natural.
- Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

La trabajadora y la empresa están obligadas a comunicar a la entidad gestora o colaboradora, cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

Artículo 65. Ropa de trabajo y material de seguridad.

La empresa distribuirá el material de uniformidad y seguridad necesario para la protección del personal, siendo obligación de éste la utilización y conservación de los equipos y materiales correspondientes, así como los elementos de uniformidad que se establezcan en cada caso.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

El CSS tendrá competencias y será oído en relación al confort y homologación de uniformes y EPIS.

Las prendas de trabajo y uniformidad se repartirán dos veces al año, y en todo caso, antes del 15 de abril y el 15 de octubre.

Capítulo 15. Igualdad de oportunidades.

Artículo 66. Igualdad de oportunidades.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo. Especialmente, se prohíbe en la empresa cualquier discriminación por razón de sexo, siendo un objetivo primordial del desarrollo de las actividades de la empresa la interdicción de cualquier clase de desigualdad. Se pone de manifiesto que la empresa, al amparo del citado texto legal ya ha desarrollado en años anteriores un plan de igualdad dentro de la empresa que se considera en plena vigencia.

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ANEXOS.

ANEXO I. TABLA SALARIAL.

Tabla salarial 2016.

Área de producción (personal de remuneración diaria).

Pago		Grado 1		Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7
		1 a	1 b						
Salario base	Día natural	37,84	43,00	44,89	46,51	48,17	48,80	51,59	55,28
Antigüedad (quinquenio)	Día natural	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
nocturnidad	Hora efectiva	1,71	1,94	2,03	2,11	2,18	2,21	2,34	2,51
Plus desplazamiento horario lideres de GAP	Día efectivo	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13
Plus actividad	Día efectivo	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Bonificación absentismo	Mensual (abs. <2,5%)	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16
	Mensual (abs. 2,5-3%)	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06
Policompetencia líder de GAP	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Policompetencia mantenimiento	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Policompetencia calidad	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Flexibilidad descansos	Día efectivo	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Plus desplazamiento	Día efectivo	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala
Plus asistencia cliente	Día natural	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81
Horas extras 1	Hora efectiva	12,76	14,50	14,85	15,30	18,71	19,21	20,56	22,24
Horas extras 2	Hora efectiva	14,56	16,54	16,96	17,47	21,40	21,96	23,52	
Complemento ajuste calendario	Día efectivo	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Complemento coordinador equipos refuerzo	Día efectivo	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53
Pacto trabajo sábado	unidad	60,90	69,21	70,12	72,15	97,75	101,08	109,10	118,80
Pacto trabajo domingos y festivos	Unidad	75,30	85,57	86,98	89,50	119,23	123,15	132,74	144,33
Plus ajuste cliente 1	unidad	102,02	115,93	118,81	122,47	149,67	153,69	164,47	177,91
Plus ajuste cliente 2	unidad	116,49	132,38	135,66	139,84	171,14	175,75	188,07	203,43
Horas de formación	Hora efectiva	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66

CVE-Núm. de registre: 062016000294

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Àrea de administració y técnica (personal remuneración mensual).

	Pago	Grado 1		Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Grado 6	Grado 7
		1 a	1 b						
Salario base	mes natural	1.135,26	1.290,07	1.346,86	1.395,19	1.445,07	1.463,97	1.547,93	1.658,55
Antigüedad (quinquenio)	mes natural	21,28	21,28	21,28	21,28	21,28	21,28	21,28	21,28
nocturnidad	Hora efectiva	1,75	1,98	2,03	2,11	2,18	2,21	2,34	2,51
Plus desplazamiento horario lideres de GAP	Día efectivo	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13
Plus actividad	Día efectivo	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Bonificación absentismo	Mensual (abs<2,5%)	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16	29,16
	Mensual (abs 2,5-3%)	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06	12,06
Policompetencia líder de gap	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Policompetencia mantenimiento	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Policompetencia calidad	Día natural	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79	1,79
Flexibilidad descansos	Día efectivo	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Plus desplazamiento	Día efectivo	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala	Según escala
Plus asistencia cliente	Día natural	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81	4,81
Horas extras 1	Hora efectiva	12,76	14,50	14,85	15,30	18,71	19,21	20,56	22,24
Horas extras 2	Hora efectiva	14,56	16,54	16,96	17,47	21,40	21,96	23,52	25,43
Complemento ajuste calendario	Día efectivo	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Complemento coordinador equipos refuerzo	Día efectivo	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53	22,53
Pacto trabajo sábado	unidad	60,90	69,21	70,12	72,15	97,75	101,08	109,10	118,80
Pacto trabajo domingos y festivos	Unidad	75,30	85,57	86,98	89,50	119,23	123,15	132,74	144,33
Plus ajuste cliente 1	unidad	102,02	115,93	118,81	122,47	149,67	153,69	164,47	177,91
Plus ajuste cliente 2	unidad	116,49	132,38	135,66	139,84	171,14	175,75	188,07	203,43
Horas de formación	Hora efectiva	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66	6,66

ANEXO II. REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Principio general.

La organización práctica del trabajo en Faurecia Interior Sistemas España, SA, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

1. Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto:

- 1.1. Determinar las normas por las que habrá de regirse la valoración de los puestos de trabajo, su posible revisión posterior y, en uno y otro caso, la correspondiente asignación de niveles retributivos.
- 1.2. Fijar el procedimiento de reclamación individual contra las valoraciones, revisiones o asignaciones de nivel retributivo efectuadas por la empresa.
- 1.3. Regular el funcionamiento de la comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo y determinar sus atribuciones en dicho ámbito.

2. Definiciones.

2.1. Puesto de trabajo: Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas (con carácter no exhaustivo ni limitativo), habitualmente desempeñadas por el trabajador en varios posiciones dentro de una línea, sección, y/o departamento.

2.2. Análisis y valoración: Conocimiento y tasación sistemática de las funciones, tareas y responsabilidades que el trabajador ha de desarrollar en el desempeño normal de un puesto de trabajo, mediante la aplicación de los correspondientes factores y criterios del manual de valoración.

2.3. Grado de valoración: Nivel retributivo: es el resultante de la suma de los puntos asignados a los distintos factores de valoración que inciden en el puesto de trabajo, que servirá para determinar la posición relativa de cada puesto en la jerarquía de niveles retributivos de la empresa y para adscribir a dicho nivel al trabajador que lo consolide.

2.4. Manual de valoración: Es el conjunto de factores definidos, grados descritos y puntos asignados a cada grado, que constituyen la escala de medida de la valoración. El que se utilizará en la empresa es el manual diseñado y utilizado por la comisión técnica de organización del Tribunal Laboral de Cataluña, a excepción de los límites de puntuación para determinar los grupos o niveles de valoración que serán los indicados en el apartado 3.3 del presente Reglamento, y consiste esencialmente en lo que sigue:

Se considera el puesto de trabajo valorado por factores, y se da distinta importancia a cada factor, atribuyéndole una ponderación determinada; para mayor precisión, los factores se subdividen en grados, asignándose a cada grado un número de puntos preciso; Se traduce a puntos el valor de cada grado / factor, de manera que –sumando los puntos atribuidos a éstos- se obtenga una puntuación final para el puesto de trabajo; la suma total de puntos determina la situación del puesto en la jerarquía del sistema de remuneración de la empresa (niveles retributivos).

3. Aplicación del sistema.

La valoración de un puesto de trabajo exigirá la ejecución y desarrollo de dos fases:

- Identificación y descripción del puesto de trabajo.
- Valoración de las tareas descritas para cada puesto.

Corresponde a la Comisión Paritaria de Valoración el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo, de acuerdo con el manual de valoración y con las normas del presente reglamento.

3.1. Identificación y descripción del puesto.

La primera operación de análisis consiste en recopilar información sobre los puestos:

Dijous, 6 d'octubre de 2016

- Funciones y tareas esenciales (qué es lo que realmente hacen los trabajadores).
- Forma en que las ejecutan.
- Para qué las efectúan (propósito de cada tarea y relaciones entre las tareas del puesto y las de otros puestos).
- Materiales, herramientas y equipo, procedimientos, directrices, etc. que se utilizan en la ejecución de cada tarea.
- Condiciones de trabajo en que se realizan.

La segunda operación de análisis consiste en verificar las exigencias del puesto de trabajo en materia de conocimientos (en términos de educación, formación y experiencia), calificaciones y aptitudes requeridas para que el trabajador pueda cumplir satisfactoriamente cada una de las funciones y tareas asignadas al puesto.

La información obtenida mediante el análisis del puesto deberá ser registrada de forma concisa, clara y completa en su descripción (resultado final del análisis y punto de partida para su posterior valoración).

En la descripción del puesto deberán incluirse, por tanto, todos los elementos importantes del análisis (funciones y tareas esenciales, responsabilidades, calificaciones requeridas y relaciones funcionales del puesto con otros puestos). Todo ello deberá redactarse en un lenguaje simple y descriptivo que permita su plena comprensión, ateniéndose a una forma y estilo normalizado que facilite la comparación de cada puesto con otros diferentes.

3.2. Valoración del puesto.

Servirá de base para efectuar la valoración de un puesto de trabajo el contenido de funciones, tareas, responsabilidades, etc. que figura en la correspondiente "hoja de descripción", que será evaluado utilizando los factores y grados del "manual de valoración" y asignándoles la puntuación que corresponda.

La puntuación total resultante de dicha valoración señalará la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo en la jerarquía del sistema de remuneración de la empresa, de acuerdo con lo que se establece en el apartado siguiente.

3.3. Grupos o niveles de valoración.

Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, de conformidad con las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grupos o niveles de valoración.

Puntuación total obtenida en la valoración del puesto	Grupos o niveles de valoración
Hasta 134 puntos	1
De 135 a 174 puntos	2
De 175 a 219 puntos	3
De 220 a 264 puntos	4
De 265 a 320 puntos	5
De 321 a 370 puntos	6
De 371 en adelante	7

3.4. Efectos económicos de las valoraciones.

Las variaciones de retribución que pudieren producirse como consecuencia del resultado de las valoraciones surtirán efectos a partir de la fecha de la reclamación registrada.

3.5. Asignación de grados o niveles.

La dirección de la empresa asignará a cada puesto de trabajo un grupo de valoración o nivel de retribución definitivo, como resultado de la valoración que de los mismos haya efectuado.

3.6. Procedimiento de reclamación.

La empresa, el empleado o sus representantes podrán solicitar la revisión de la evaluación de un puesto de trabajo presentando una reclamación con detalle de los motivos que la justifican. La citada reclamación tendrá entrada en el departamento de recursos humanos, quien a su vez trasladará copia a la comisión paritaria de valoración.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

4. Comisión Paritaria de valoración de puestos de trabajo.

4.1. Funciones.

La Comisión Paritaria de valoración ejercerá colegiadamente las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones individuales o colectivas en materia de valoración de puestos de trabajo, a través del procedimiento que se indica en el punto 3.6.

Verificar con los responsables si esta reclamación está fundamentada.

4.2. Composición.

La Comisión Paritaria de valoración estará integrada por los siguientes miembros:

3 representantes de los trabajadores, miembros de la RLT, nombrados por el pleno del mismo y 3 representantes de la dirección.

La Comisión Paritaria de valoración escogerá entre uno de sus miembros al secretario.

Los miembros integrantes de la comisión paritaria de valoración deberán acreditar un nivel mínimo de conocimientos en el uso de la herramienta de valoración definida en este reglamento.

La asistencia a las reuniones de la Comisión es obligatoria, salvo causa justificada. Para suplir las posibles ausencias, se designarán tantos sustitutos como titulares. La designación de los suplentes se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares. A fin de mantener un criterio uniforme es necesario que como mínimo dos personas de esta comisión tengan estabilidad en su asistencia a las reuniones.

4.3. Celebración de reuniones.

La Comisión se reunirá una vez al mes para el análisis, estudio y resolución de las reclamaciones presentadas, si las hubiera, previa convocatoria del secretario notificada a los restantes miembros con una antelación mínima de diez días naturales a la fecha de su celebración. Las reuniones tendrán una duración máxima de cuatro horas.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los titulares de la comisión o, en su caso, de los respectivos suplentes.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad. En caso de falta de acuerdo en el seno de la comisión, se dará traslado de la reclamación al Tribunal Laboral de Cataluña.

El secretario extenderá acta de cada reunión con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la comisión.

4.4. Reuniones extraordinarias.

Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la comisión paritaria se reunirá (previo acuerdo de ambas representaciones) cada quince días al objeto de resolverlas a la mayor brevedad posible.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores miembros de la comisión en la celebración de reuniones ordinarias o extraordinarias de la misma no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido a favor de los miembros de la RLT.

4.5. Asesoramiento.

En caso necesario, la comisión podrá solicitar la presencia en la reunión del mando directo del reclamante o de cualquier otra persona cuyo asesoramiento se considere preciso, así como la información complementaria que se estime pertinente en relación con la valoración cuestionada.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

4.6. Comunicación de acuerdos.

Los acuerdos tomados en el seno de la comisión paritaria de valoración serán comunicados por escrito a las partes interesadas (reclamante, departamento de instancia y departamento de recursos humanos) en el plazo de quince días naturales desde la fecha de adopción de los mismos.

4.7. Efectos económicos de los acuerdos.

Los acuerdos de la comisión paritaria producirán los correspondientes efectos económicos a partir de la fecha en que se presentó la reclamación registrada.

4.8. Solución definitiva de conflictos.

Por expreso acuerdo de las legales representaciones de la empresa y de los trabajadores, alcanzado en la negociación del presente reglamento, las discrepancias en materia de valoración de puestos de trabajo (asignación de grados o de niveles de retribución definitivos) que no hayan podido resolverse en el seno de la comisión paritaria se someterán preceptivamente por las partes a arbitraje decisorio del Tribunal Laboral de Cataluña.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ANEXO III. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL HASTA EL NIVEL DE SUPERVISORES.

Objetivo:

La evaluación de las personas es un instrumento de gestión de la empresa que permite a los trabajadores evaluados conocer el grado de ajuste entre los requisitos del puesto y el nivel de desempeño. Permite a su vez planificar acciones correctoras, tales como formación, detectar intereses y corregir desajustes.

Frecuencia de la evaluación:

El proceso de evaluación se realizará una vez al año para todo el personal con contrato indefinido y/o de duración determinada. También se evaluará al personal de ETT durante su período de adaptación según la frecuencia siguiente:

1ª Evaluación: 3 meses de la incorporación al puesto.

2ª Evaluación: 6 meses de la incorporación al puesto.

Evaluaciones periódicas: Anualmente.

Procedimiento de la evaluación:

La evaluación se realizará en un proceso privado entre el evaluador (persona con mando jerárquico superior al evaluado) y la persona evaluada.

La persona evaluada tendrá derecho a conocer íntegramente el contenido de la evaluación y será invitada a hacer sus comentarios.

En los aspectos que el evaluado alcance niveles inferiores a los esperados, que el grado de adaptación no tenga una evolución considerada normal o la inadaptación sea evidente, se establecerá un plan de acción entre el evaluado y su superior.

Formación de los evaluadores:

La evaluación de las personas es un proceso valioso pero también sensible que requiere que las personas evaluadoras sean formadas adecuadamente y homologadas en el desempeño de aquella labor. El Departamento de Recursos Humanos se responsabilizará de impartir esta formación y homologar el proceso de evaluación.

Confidencialidad de la información:

La información tratada en el proceso de evaluación tiene la consideración de información privada y confidencial, de uso restringido para las personas que deban utilizarla. La información deberá ser archivada y custodiada por el departamento de recursos humanos y el interesado podrá obtener copia si lo solicitase.

Se adjunta el formulario de evaluación y la guía de ayuda para el evaluador.

(Consultar documento original).

- Criterios para determinar la Evaluación Global:

A continuación se establecen los criterios para determinar en que nivel de Evaluación Global se encuentra el evaluado:

NM (necesita mejorar): Tres o más criterios evaluados como 1. En este caso, se deberá establecer un plan de acción para corregir las no conformidades detectadas a la mayor brevedad posible.

CE (cumple expectativas): Dos o menos criterios evaluados como 1 y menos de dos criterios evaluados como 3.

EE (excede expectativas): Tres o más criterios evaluados como 3 y ninguno evaluado como 1.

Pautas de seguimiento de valoración.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Receptivo al aprendizaje / polivalencia:

1. (Deficiente).

Presenta claras dificultades en la asimilación del estándar de trabajo.

No presta atención a las directrices del supervisor.

Necesita un seguimiento preciso, detallado y frecuente para desarrollar el trabajo.

2. (Aceptable).

El empleado demuestra un buen dominio del estándar de trabajo, sin producir defectos.

Cumple con las directrices que recibe del supervisor.

Requiere de un seguimiento esporádico para desarrollar el trabajo.

Es polivalente en dos puestos de trabajo, garantizando la calidad y la cantidad/entrega, respetando el estándar de trabajo.

3. (Satisfactorio).

El empleado demuestra la capacidad de realizar autónomamente el trabajo estandarizado, en el tiempo de ciclo esperado, incluso cuando trabaja con un método alternativo.

Cumple con las directrices que recibe del supervisor, interactuando con él y con sus compañeros para buscar mejoras.

Es polivalente como mínimo en dos puestos y ha formado con éxito a otro empleado hasta el nivel 3.

Habilidades (en manejo máquinas y herramientas):

1. (Deficiente).

Escasas habilidades en el manejo de herramientas y máquinas.

Tiene dificultades en la interpretación de las normas de seguridad, calidad, cantidad/entregas y trabajo estandarizado.

2. (Aceptable).

Habilidades adecuadas en el uso de máquinas y herramientas.

En la mayoría de las ocasiones aplica correctamente las normas de seguridad, calidad, cantidad/entregas y trabajo estandarizado.

3. (Satisfactorio).

Dominio de las herramientas y máquinas en grado óptimo.

Aplica siempre las normas de seguridad, calidad, cantidad/entregas y trabajo estandarizado.

Cantidad y calidad del trabajo:

1. (Deficiente).

El ritmo de trabajo tras el proceso de adaptación es insuficiente.

Inobservancia en el cumplimiento de los 7 básicos de calidad y s/r.

Es poco preciso en la detección de defectos.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

2. (Aceptable).

El ritmo de trabajo tras el proceso de adaptación es el adecuado.

Cumple habitualmente con los 7 básicos de calidad y s/r.

No suele cometer errores en la detección de defectos.

3. (Satisfactorio).

El ritmo de trabajo tras el proceso de adaptación es el adecuado y puede adaptarse a un método alternativo con variante de estándar.

Cumple lo que establecen los 7 básicos de calidad y s/r.

Ofrece fiabilidad en la detección de defectos.

Disciplina.

1. (Deficiente).

Trato hacia sus compañeros y/o superiores irrespetuoso.

No cumple con la normativa interna de seguridad y medioambiente.

Tiene habitualmente absentismo sin justificar.

En caso de ausencia, no lo comunica con antelación.

2. (Aceptable).

Trato hacia sus compañeros y/o superiores correcto.

Cumple con la normativa interna de seguridad y medioambiente.

Ha tenido absentismo sin justificar en alguna ocasión.

Habitualmente comunica sus ausencias al trabajo con antelación.

3. (Satisfactorio).

Trato hacia sus compañeros y/o superiores correcto.

Contribuye a mejorar el clima laboral.

Se involucra en el cumplimiento de la normativa interna de seguridad y Medioambiente.

No es absentista y justifica todas sus ausencias.

Comunica sus ausencias al trabajo con antelación.

Participación / Integración.

1. (Deficiente).

No asiste a las reuniones periódicas establecidas: top5 y reunión mensual.

No asiste a las formaciones propuestas por la empresa.

No realiza ideas de mejora.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Se despreocupa del trabajo y/o dificultades de sus compañeros.

2. (Aceptable).

Asiste a las reuniones periódicas establecidas: Top5 y reunión mensual.

Asiste a las formaciones que le propone la empresa.

Propone y participa en la realización de hasta 11 ideas de mejora al año.

Si se le requiere presta ayuda a sus compañeros.

3. (Satisfactorio).

Asiste y participa activamente en las reuniones periódicas establecidas: Top5 y reunión mensual.

Asiste a las formaciones propuestas por la empresa con un nivel de aprovechamiento óptimo.

Propone y participa en la realización de más de 11 ideas de mejora al año.

Por su propia iniciativa colabora con sus compañeros cuando estima que es necesario.

Seguridad y Medioambiente / orden y limpieza.

1. (Deficiente).

Ocasionalmente no cumple con la normativa interna de seguridad y medioambiente.

Siempre hace uso de los EPIS requeridos para su puesto de trabajo.

No se preocupa por el orden y limpieza de su puesto de trabajo.

2. (Aceptable).

Cumple con la normativa interna de seguridad y medioambiente.

Siempre utiliza los EPIS requeridos para su puesto de trabajo y los mantiene en buen estado.

Limpia y ordena su puesto de trabajo al final del turno.

3. (Satisfactorio).

Se involucra en el cumplimiento de la normativa interna de seguridad y medioambiente, e involucra a sus compañeros.

Siempre utiliza los EPIS requeridos para su puesto de trabajo y promueve su uso.

Trabaja de modo que evita ensuciar y deja su puesto de trabajo en perfectas condiciones.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ANEXO 4. REGLAMENTO FONDO AYUDA SOCIAL.

El Fondo de Ayuda Social tiene por objeto dar cobertura a una serie de ayudas de tipo social que se definen en el presente reglamento.

Se nutre de las aportaciones realizadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del presente convenio.

Las mencionadas ayudas son de aplicación para el colectivo de trabajadores del ámbito personal de este convenio a excepción de los adscritos al grado 7.

La gestión del fondo de ayuda social será realizada por la comisión de ayuda social en los términos que se definen a continuación.

- Composición Comisión de Ayuda Social:

La Comisión de Ayuda Social tendrá una composición paritaria y estará formada por dos miembros en representación de la Dirección de la empresa y dos miembros en representación de los trabajadores.

La Dirección de la empresa nombrará un presidente entre sus dos representantes y el comité al secretario administrador de entre sus dos miembros.

- Funcionamiento de la Comisión de Ayuda Social:

Se reunirá a petición de los miembros, levantando acta de las reuniones, dando publicidad del contenido de las mismas y dando cuenta del estado económico del fondo.

Las solicitudes que tengan entrada en esta comisión serán estudiadas, y en función de criterios que establezca la propia comisión y según las posibilidades de disponibilidad económica del fondo, se establecerá el tipo de ayuda que podrá variar según circunstancias tales como ingresos y cargas familiares u otras que concurran en cada caso.

- Prestaciones:

Prioritariamente se dedicará el fondo de ayuda social a cubrir necesidades por los conceptos que a continuación se detallan. La cobertura de las prestaciones descritas en este apartado se hará efectiva siempre y cuando el saldo del que disponga el fondo de ayuda social así lo permita. En caso de agotamiento del fondo de ayuda social, las solicitudes a las que no se hubiera podido dar cobertura, quedarán pendientes hasta que el saldo del fondo vuelva a ser positivo.

En cualquier caso, las ayudas que pudieran concederse, se harán por sujeto – beneficiario. Por ello, si dos o más trabajadores solicitaran una ayuda por el mismo sujeto – beneficiario, ésta sólo será otorgada al primer solicitante.

1. Ayuda a hijos o personas bajo la tutela legal de trabajadores, con minusvalías físicas y/o psíquicas.

Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos o personas bajo tutela legal, con alguna minusvalía física o psíquica reconocida por el instituto catalán de asistencia y servicios sociales, del Departamento de Sanidad de la Generalidad de Cataluña, o el organismo que en el futuro pudiera adquirir sus competencias, percibirá una asignación mensual de:

Minusvalías entre el 33% y el 55%. Pago mensual: 100 EUR.

Minusvalías entre el 56% en adelante. Pago mensual: 225 EUR.

En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

En los casos de tutela legal, esta ayuda será reconocida únicamente a la persona que ostente el derecho de tutela, acreditado mediante la resolución legal correspondiente. Asimismo, será condición indispensable acreditar la convivencia efectiva del familiar en el domicilio del trabajador.

No tendrán derecho a percibir esta ayuda mensual, los hijos con minusvalías físicas o psíquicas, así como los familiares bajo tutela legal, que trabajen y perciban cantidades iguales o superiores al salario mínimo interprofesional.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

Los trabajadores que se beneficien de esta ayuda, deberán poner en conocimiento del fondo de ayuda social cualquier variación que afecte los motivos por la que se concedió.

Los certificados con resolución de carácter temporal deberán renovarse en su fecha de caducidad. La no-presentación del nuevo certificado dará lugar a la pérdida de dicha ayuda.

2. Natalidad, adopción o acogimiento de un menor, tanto preadoptivo como permanente.

En ambos caso: 200 EUR.

3. Ortodoncia dental.

Ortodoncia para el trabajador, su cónyuge e hijos excepto en los casos que sea competencia de la seguridad social, previa presentación de toda la documentación que incluirá, presupuesto y original de la factura sellada por el profesional o clínica en que se haya realizado el tratamiento, desglosando en dicha factura los conceptos de tratamiento, la prótesis colocada y el nombre del beneficiario/a. La cantidad abonada será de un máximo de 400 EUR que se percibirán una sola vez por beneficiario/a.

3. Ortopedia y gafas (excluidas lentillas).

Ortopedia para el trabajador, su cónyuge e hijos, excepto en los casos en que sea competencia de la seguridad social y previa presentación de toda la documentación que incluirá presupuesto y original de la factura sellada por el profesional o la clínica utilizada, desglosando en dicha factura los conceptos del tratamiento, la prótesis colocada y el nombre del beneficiario/a. la cantidad abonada será el 50% de la factura, con un tope máximo de 200 EUR que se percibirán una sola vez por año y beneficiario/a.

Gafas, en los casos de rotura de gafas durante la jornada laboral y exclusivamente para el trabajador, previa presentación de toda la documentación que incluirá presupuesto y original de la factura sellada por el profesional, así como informe del incidente que ha provocado la rotura de las mismas, firmado por su superior jerárquico. La cantidad abonada será de un máximo de 200 EUR que se percibirá una sola vez por año.

Se incluye expresamente la cirugía (refractaria/láser) correctiva ocular, para el trabajador, quien deberá presentar la misma documentación que para la ortopedia. La cantidad abonada será el 50% de la factura, con un tope máximo de 200 EUR que se percibirán una sola vez por año.

4. Ayudas a hijos estudiantes.

Se realizará un pago único al año en los siguientes términos:

Hijos	Pago anual
1	90 EUR
2	180 EUR
3	270 EUR
>4	360 EUR

ANEXO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 1. Criterios generales.

1. La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la seguridad social o en la administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

Dijous, 6 d'octubre de 2016

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dijous, 6 d'octubre de 2016

ANEXO 6. COMISIÓN DE GARANTÍAS.

Artículo 1.

La Dirección y la RLT, en función de los acuerdos alcanzados en el presente convenio colectivo de empresa, establecen las siguientes garantías:

- La industrialización de los proyectos SE270 (tablero Ibiza) y H60B (panel Nissan) en la planta de Abrera. Inversión de 2 millones de EUR para el ejercicio 2016.
- Las medidas acordadas en el presente convenio, deben garantizar el mantenimiento y estabilidad del empleo en la empresa durante la vigencia del presente convenio, así como la garantía y responsabilidad por parte de la dirección de trabajar en la consecución de nuevos proyectos, que permitan la estabilidad del empleo más allá del año 2018.

Si bien, de darse una situación que imposibilitara el mantenimiento y estabilidad del empleo, y una vez agotadas las opciones recogidas en el presente convenio, ambas representaciones deberán acordar las medidas de flexibilidad necesarias de acuerdo con la legislación vigente.

- Reducción de la percepción del pago por objetivos del equipo de dirección en un 60% ligado a los resultados de la fábrica. Se entiende por resultados, el cumplimiento del presupuesto anual.

Artículo 2.

Se establece la creación de una comisión de supervisión y control de garantías que estará integrada por el comité de empresa en pleno y la Dirección.

La Dirección y la RLT acuerdan establecer una reunión trimestral para realizar el seguimiento de la aplicación de las garantías acordadas.

La agenda de estas reuniones incluirá la siguiente información:

- Análisis de las desviaciones del presupuesto anual.
- Estrategia comercial.
- Objetivos para el siguiente trimestre.
- Previsiones de cliente.
- Situación de los nuevos proyectos.
- Inversiones.
- Calidad interna / clientes / proveedores y costes de la no calidad.
- Absentismo.
- Horas extras.
- Otros puntos de interés.

Barcelona, 11 de juliol de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès