

Dijous, 16 de març de 2017

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

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Closure Systems International España, SLU (centre de treball de Sant Cugat Sesgarrigues) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100161012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Closure Systems International España, SLU (centre de treball de Sant Cugat Sesgarrigues) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juliol 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Closure Systems International España, SLU (centre de treball de Sant Cugat Sesgarrigues) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100161012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a 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 CLOSURE SYSTEMS INTERNATIONAL ESPAÑA, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE SANT CUGAT SESGARRIGUES) PARA LOS AÑOS 2016 -2019

Título preliminar

I. Disposiciones generales

Artículo 1. Obligatoriedad

1.1 El presente Convenio colectivo, negociado por la Dirección de la empresa Closure Systems International España, SLU (en adelante, CSI o la empresa) y por el Comité de CSI, obliga a la empresa y a los trabajadores, por lo que sus contenidos obligacional y normativo serán de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

1.2 Vigente el Convenio, su contenido no podrá ser alterado por las partes ni afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo acuerdo expreso en contrario alcanzado en el seno de su Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad

2.1 Este Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica) deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas, y

2.2 Si como consecuencia de impugnación judicial se adoptasen por la Jurisdicción Social medidas tales como la supresión o modificación de cualquiera de las cláusulas del Convenio, éste quedaría automáticamente sin efectividad jurídica práctica, debiendo procederse a la reconsideración global de su contenido.

Artículo 3. Compensación y absorción

3.1 Las condiciones existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio (cualesquiera que fuesen su naturaleza, origen o denominación) serán absolutamente compensables, hasta donde alcance, con las pactadas en éste.

Dijous, 16 de març de 2017

Excepcionalmente, no podrán ser objeto de compensación las condiciones económicas que traigan su causa de una transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas anteriores o que retribuyan una prestación concreta y específica que el trabajador tenga necesariamente que realizar para percibir las.

3.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando (consideradas en su totalidad y en cómputo anual) superen el nivel global del Convenio, quedando en otro caso absorbidas por las condiciones acordadas en éste.

Artículo 4. Garantía personal

4.1 Se respetarán, en cualquier caso, las situaciones personales consolidadas que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipulaciones del Convenio, manteniéndose esta garantía a título exclusivamente individual, y,

4.2 Este compromiso deberá entenderse, en todo caso, sin perjuicio de la efectividad de las derogaciones o modificaciones introducidas por el Convenio en el marco normativo anterior.

Artículo 5. Derecho supletorio

5.1 En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones generales, sirviendo como referencia a la hora de integrar lagunas el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, en su redacción vigente en el momento de firmar el presente Convenio.

5.2 En el supuesto de que el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona pierda vigencia, sea modificado (total o parcialmente) o se integre dentro de otro Convenio de ámbito autonómico o estatal, CSI y el Comité de empresa se reunirán de inmediato, con el objeto de acordar si se mantiene la regulación de este artículo respecto del Derecho supletorio o, por el contrario, se modifica como proceda.

Capítulo II. Ámbitos de aplicación

Artículo 6. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de CSI sito en Camí de la Masia, 1, Polígon Industrial La Masia, 08798 Sant Cugat Sesgarrigues (Barcelona).

Artículo 7. Ámbito funcional

Se hallan incluida en el ámbito de este Convenio la empresa CSI, dedicada a la fabricación y distribución de tapones y precintos de envases.

Artículo 8. Ámbito personal

8.1 Se aplicará el Convenio al personal que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, siempre que por razón del vínculo contractual existente entre las partes se halle sujeto a la legislación laboral común.

8.2 Quedarán, pues, expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas comprendidas en cualquiera de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.3 Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a los conceptos de trabajador o trabajadores deberán entenderse realizadas, indistintamente, tanto a los de género masculino como femenino (salvo que otra cosa se desprenda claramente del contexto de la concreta cita de que se trate).

Artículo 9. Ámbito temporal

9.1 El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2016 y su duración, que será de cuatro años, finalizará el 31 de diciembre de 2019. Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales tendrán una vigencia de tres años.

9.2 No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, por tática reconducción, de no mediar denuncia en forma del mismo, que habrá de ser notificada por escrito a la

Dijous, 16 de març de 2017

otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia y en la que deberán determinarse las materias concretas que se propongan como objeto de negociación, y,

9.3 Denunciado en tiempo y forma el Convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

Capítulo III. Comisión de Interpretación y Seguimiento (CIS)

Artículo 10. Atribuciones

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

10.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio.

10.2 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

10.3 El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación previa obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.

10.4 Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle.

Artículo 11. Composición

La Comisión, que será paritaria en su funcionamiento y en la adopción de acuerdos, estará integrada por un máximo de cuatro representantes de la empresa, y otros tantos de los trabajadores (designados por y entre los miembros del Comité de empresa de CSI, y en su caso las organizaciones sindicales a las que estén afiliados, firmantes del presente Convenio), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto

Artículo 12. Funcionamiento

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes, o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el anterior artículo 10. Las cuestiones se le deberán someter por escrito, debiéndose reunir la Comisión en un plazo máximo de 7 días hábiles, con audiencia a los interesados y práctica de cuantas pruebas se estimen oportunas (incluyendo el informe de expertos independientes si es preciso). Una vez practicadas todas las pruebas, la Comisión adoptará su decisión, por mayoría absoluta, en el plazo máximo de 7 días hábiles. Las discrepancias en su seno se someterán al TLC.

13. Domicilio

Se considerará domicilio de la Comisión el de la empresa en Camí de la Masia, 1, Polígon Industrial La Masia, 08798 Sant Cugat Sesgarrigues (Barcelona).

Título I. Contratación y empleo

Capítulo I. Principios generales

Artículo 14. Fomento de las modalidades contractuales

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales, de manera que las necesidades permanentes de la empresa sean atendidas con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales puedan ser atendidas con contratos de duración determinada, directamente, o a través de empresas de Trabajo Temporal. De dicha contratación se informará a la RLT.

Artículo 15. Jubilación parcial

A fin de propiciar el necesario relevo generacional, la empresa se compromete a estudiar todas las solicitudes de jubilación parcial que se le planteen por su personal, siempre que este compromiso (o sus resultados) no hayan de considerarse legalmente objeto de clase alguna de provisión, dotación ni, menos aún, exteriorización, teniéndose en otro caso directamente por no asumido aquél, a los efectos que en Derecho procedan.

Dijous, 16 de març de 2017

La eventual negativa de la empresa a concertar los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo sólo podrá basarse en imposibilidad legal, detrimento para la promoción profesional interna de su personal de plantilla o necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por último, el contrato de relevo a suscribir en estas ocasiones se regirá por lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Capítulo II. Tipología contractual y duración del contrato

Artículo 16. Contrato para la formación

16.1 La empresa, en caso de dar ocupación a aprendices, especificará en sus contratos los horarios concretos del tiempo dedicado a la formación teórica fuera del puesto de trabajo.

16.2 Los aprendices no efectuarán más trabajo en líneas que el necesariamente requerido por la propia formación que se hallen recibiendo, no siéndoles aplicable el régimen de trabajo medido.

Artículo 17. Contrato eventual

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los ámbitos de aplicación del Convenio estos Contratos podrán tener una duración máxima de doce (12) meses, dentro de un período de dieciocho meses.

Artículo 18. Contrato de puesta a disposición

Este tipo de contratos sólo podrá suscribirse con empresas de Trabajo Temporal de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los siguientes límites de duración máxima:

Grupos Profesionales 6, 7 y 8: 15 días.
Grupos Profesionales 3, 4 y 5: 2 meses.
Grupos Profesionales 1 y 2: 6 meses.

Durante el transcurso del período de prueba la relación laboral podrá resolverse libremente por cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso.

Artículo 20. Ceses voluntarios

20.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales 6, 7 y 8: 15 días.
Grupos Profesionales 3, 4 y 5: 1 mes.
Grupos Profesionales 1 y 2: 2 meses.

20.2 El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, facultará a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de preaviso incumplido.

Título II. Clasificación profesional

Artículo 21. Sistema de clasificación profesional

21.1 El sistema de clasificación profesional de CSI por medio de grupos profesionales consta de 8 grupos. Cada trabajador de la empresa está asignado a un grupo profesional.

Dijous, 16 de març de 2017

21.2 Será de aplicación el Pacto/Acuerdo en materia de clasificación profesional, suscrito entre la empresa y la RLT en fecha 28 de junio de 2010, que se incorpora como Anexo 2 al presente Convenio.

Título III. Tiempo de trabajo

Capítulo I. Jornada laboral ordinaria

Artículo 22. Duración

22.1 Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo y ello tanto si se prestan en jornada continuada como partida.

22.2 No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas que, computadas exclusivamente en términos de jornada laboral anual efectiva más reducida que la pactada en Convenio, pudiesen tener acreditadas los trabajadores, las que se les mantendrán a título exclusivamente individual.

Artículo 23. Calendario laboral

El calendario laboral y el horario de trabajo se elaborarán por la empresa y se negociarán cada año con la RLT, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

Artículo 24. Flexibilidad

24.1 Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la representación legal de los trabajadores, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

24.2 Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

24.3 Por otro lado, con el ánimo de contribuir a una mejora en la conciliación de la vida familiar y vista la beneficiosa aplicación del horario flexible practicado hasta la fecha para el colectivo de técnicos, tanto a la entrada como a la salida de la jornada laboral, la empresa considera la posibilidad de ampliar la franja horaria hasta las 09:30 horas como horario tope de entrada para el mencionado colectivo, pero sólo para aquellos padres con hijos de edad no superior a los 12 años.

24.4. Será de aplicación, asimismo, el Pacto/Acuerdo en materia de sistema continuado de turnos, suscrito entre la empresa y la RLT en fecha 15 de mayo de 2006, que se incorpora como Anexo 3 al presente Convenio.

Artículo 25. Flexibilidad coyuntural

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido período de preaviso se negociará con vista a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del período de preaviso la empresa notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En cualquiera de las dos medidas ya sea flexibilidad y/o bolsa horaria, y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Dijous, 16 de març de 2017

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Art. 24".

Grupo 3	13,74
Grupo 4	12,12
Grupo 5	11,32
Grupo 6	10,94

Cuando por regularizaciones de jornadas anteriores el trabajador tenga previsto por exceso de jornada la realización de un puente o varios días festivos continuados, se procurará que no se vea afectado por otra regulación de bolsa horaria en esos días.

Las citadas medidas previstas son:

a) Flexibilidad horaria

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 4 horas diarias.

b) Bolsa horaria

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero, 1 de mayo, 23 y 24 de junio, 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Tampoco se verán afectados los días de vacaciones previstos según calendario vacacional de la empresa.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el importe establecido a continuación:

Grupo 3	5,72
Grupo 4	5,05
Grupo 5	4,72
Grupo 6	4,56

Por aplicación de lo establecido en este artículo el número de horas realizadas por el trabajador durante siete días consecutivos no podrá ser superior a 58 horas en total.

Todo lo indicado en el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 26. Descanso diario

26.1 En cuanto a la regulación del período de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se estará expresamente a lo que las partes resuelvan concertar, especialmente respecto de la modalidad o modalidades concretas de disfrute del mismo, que serán en todo caso las que mejor se adapten a las características técnicas, organizativas o productivas del proceso de fabricación de que se trate, con vistas a que no se menoscabe su normal funcionamiento.

Dijous, 16 de març de 2017

26.2 Será de aplicación el sistema de descansos para el personal de trabajo continuo, pactado entre CSI y la RLT. ante el TLC en fecha 22 de septiembre de 2011, que se incorpora como

ANEXO 4 al presente Convenio.

Capítulo II. Horas extraordinarias

Artículo 27. Concepto

Tendrán la consideración de tales las que excedan de las fijadas en cada caso como de jornada ordinaria semanal de trabajo.

Artículo 28. Compensación

28.1 Mediando mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas en jornada en la forma que en cada caso se determine, en lugar de ser retribuidas en metálico.

28.2 De no ser así, su abono se efectuará de conformidad con el importe señalado para cada grupo profesional en el ANEXO 1.

Artículo 29. Horas fuerza mayor

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las Secciones Sindicales.

Capítulo III. Vacaciones

Artículo 30. Duración y distribución

30.1 El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a treinta y un (31) días de vacaciones anuales retribuidas, de los que al menos veintiún (21) días naturales se disfrutarán preferentemente en verano y de forma ininterrumpida, quedando los otros diez (10) días laborables restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año.

30.2 La fijación y distribución de las vacaciones se efectuará en el marco del calendario laboral anual a que se refiere el anterior artículo 23 del Convenio.

En cualquier caso, el acuerdo de las partes al respecto tendrá plena ejecutividad.

30.3 De coincidir (siquiera sea parcialmente) el período de disfrute vacacional asignado con la IT derivada de embarazo, parto o lactancia o con el descanso por maternidad o paternidad, o por adopción y acogimiento familiar, el personal afectado tendrá derecho a solicitar de la empresa nueva/s fecha/s para la realización del día o días de vacaciones coincidentes, una vez terminado el período de suspensión de que se trate y aunque haya finalizado también el año natural a que dichas vacaciones correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Acreditada la existencia del derecho, la fijación de nueva/s fecha/s de disfrute vacacional se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo siempre en cuenta las necesidades productivas de aquélla.

30.4 De coincidir (siquiera sea parcialmente) el período de vacaciones asignado con el disfrute del permiso retribuido por fallecimiento de un familiar de primer grado, el trabajador podrá disfrutar las vacaciones con posterioridad, siempre y cuando el hecho causante del permiso retribuido sea anterior al inicio del período de disfrute vacacional.

Artículo 31. Retribución de vacaciones

La retribución de los días de vacaciones se efectuará de la siguiente forma:

Dijous, 16 de març de 2017

31.1 Los conceptos integrantes de la retribución fija del trabajador se aplicarán por sus importes respectivos vigentes en el día o días de vacaciones de que se trate.

31.2 Los conceptos integrantes de su retribución variable, de cualquier clase que fueren (excepto las horas extraordinarias, los bonus por objetivos y cualquier otra partida a ambos asimilable), se aplicarán por el promedio acreditado por el trabajador durante los noventa (90) últimos días trabajados, y

31.3 No se abonará ningún tipo de gastos suplidos ni cualesquiera otros conceptos compensatorios similares en los días de vacaciones.

Capítulo IV. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 32. Permisos y licencias

32.1 El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo (con derecho al salario contractual o pactado) en los siguientes casos:

32.1.1 Por matrimonio propio, quince días naturales.

32.1.2 Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

32.1.3 Por nacimiento de hijos (incluidos los procesos de acogimiento y adopción), tres días. En caso de cesárea, cuatro días.

32.1.4 Por nacimiento de nietos (incluida la cesárea y los procedimientos de acogimiento y adopción), un día.

32.1.5 Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres días.

32.1.6 Por fallecimiento del sobrino, por el tiempo indispensable para asistir al sepelio, que no podrá exceder de un día.

32.1.7 Por accidente o enfermedad graves del cónyuge, padres o hijos, tres días. Por los de hermanos, abuelos o nietos, dos días.

Se entenderá por accidente o enfermedad graves los que afecten a órganos vitales y/o impliquen riesgo evidente para la vida del paciente.

32.1.8 Por accidente no grave, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, dos días.

Cuando la intervención a practicar lo sea en régimen de cirugía ambulatoria, pernoctando en el domicilio sin más, se concederá sólo ese día y siempre que se trate del acompañante.

A estos efectos no se considerará hospitalización ni intervención ambulatoria la realización de pruebas médicas meramente rutinarias y/o de análisis clínicos.

32.1.9 Para asistencia a la visita médica de especialistas del sistema de la Seguridad Social, por el tiempo necesario. Cuando algún trabajador del turno de noche solicitara cuatro horas de permiso para acudir al médico a la mañana siguiente, podrá disfrutar dicho permiso siempre y cuando la visita esté concertada no más tarde de las 09:00h de la mañana. En caso de que sea necesario un desplazamiento fuera de la localidad del domicilio habitual del trabajador, este margen se ampliará a las 10:00h de la mañana.

32.1.10 Para asistencia a la visita médica de especialistas de libre elección fuera del sistema de la Seguridad Social y/o para el acompañamiento al médico de hijos menores de dieciséis años o minusválidos (en este caso, sin límite de edad), hasta un máximo de veinticuatro horas al año.

32.1.11 Para asistencia a la visita médica de especialistas como acompañante de ascendientes de primer grado por consanguinidad dependientes, por el tiempo necesario y hasta un máximo de 15 horas anuales. Se entenderá por persona dependiente aquélla que, por razones de discapacidad o dependencia reconocidas, precisen de la atención de otra persona para realizar actividades básicas.

Dijous, 16 de març de 2017

Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial que acredite la situación y/o reconocimiento de la discapacidad o dependencia, que impide que pueda acudir a la visita médica sin acompañamiento.

32.1.12 Para asistencia a cursos de formación vinculada al puesto de trabajo o a la actividad de la empresa, dos días y medio (2,5 días) para todo trabajador con al menos un año de antigüedad en CSI. De conformidad con lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción del modo del disfrute del permiso se efectuará de común acuerdo entre trabajador y empresa, compaginando el derecho del trabajador a la formación profesional con las necesidades productivas de CSI.

32.2 A efectos de todos estos permisos:

32.2.1 Se equipará el matrimonio canónico tanto al civil cuanto a la constitución en unión estable de pareja por convivencia no matrimonial de dos personas (en ambos casos, ya sean del mismo o de distinto sexo). Tales situaciones deberán acreditarse ante la empresa mediante presentación de los correspondientes certificados de matrimonio o inscripción registral, según sea el caso.

32.2.2 Se equipará a los hijos propios del matrimonio, los hijos del matrimonio o pareja de hecho del trabajador, siempre que convivan de forma habitual con el mismo y se encuentren empadronados en el mismo lugar en el que radique el domicilio familiar. Para los casos de custodia compartida, si no se cumpliera el requisito relativo al empadronamiento, deberá aportarse justificación que acredite la custodia.

32.2.3 Los grados de parentesco a considerar lo serán tanto por consanguinidad como por afinidad, y,

32.2.4 Los días de licencia señalados se contarán desde la fecha misma del hecho justificativo de su concesión, salvo que el trabajador haya conocido su propio acaecimiento estando, precisamente, en el trabajo y habiendo superado ya la mitad de su jornada, en cuyo caso contarán desde el día natural siguiente.

Como excepción a la regla del disfrute continuado e ininterrumpido de los permisos desde su fecha de concesión se establecen los supuestos que cursen con hospitalización del familiar de que se trate, en que el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en fechas distintas a la del hecho causante y día/s inmediato/s siempre que la hospitalización continúe, que se trate de los diez (10) primeros días naturales de la misma y que el número total de días laborables de permiso no exceda del que hubiera correspondido de haber disfrutado aquél desde la fecha del hecho causante. El preaviso de utilización a la empresa en estos casos será de cuarenta y ocho (48) horas.

32.3 En los permisos referidos en los anteriores epígrafes 32.1.3, 32.1.5, 32.1.7 y 32.1.8, cuando el trabajador deba efectuar con tal motivo un desplazamiento al efecto, su duración respectiva se ampliará en un (1) día (si el desplazamiento supera los ciento cincuenta kilómetros o en dos días (si supera los quinientos kilómetros). Tales distancias se computarán siempre desde el domicilio habitual del trabajador, y

32.4 En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Descansos por maternidad o paternidad y lactancia

33.1 La concreción del disfrute del descanso por paternidad corresponderá al trabajador, quien deberá preavisar a la empresa con diez (10) días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio del mismo, salvo si ésta coincidiese con el día inmediatamente posterior al de finalización del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en que bastará con un preaviso de dos (2) días naturales, y,

33.2 Las horas de lactancia podrán acumularse para ser disfrutadas en jornadas completas de libranza inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por maternidad o paternidad, siempre que se preavise de tal circunstancia a la empresa con diez días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio de esta concreta modalidad de disfrute.

Artículo 34. Excedencias por razones familiares

34.1 Se amplía a tres años la duración de la excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dijous, 16 de març de 2017

A efectos de su reingreso, los trabajadores que se hallen en cualquiera de estas situaciones de excedencia voluntaria gozarán de idéntica preferencia que los excedentes forzosos, siempre que soliciten su reincorporación a la empresa por escrito, con un mes de antelación, cuando menos, a la fecha de finalización de su disfrute, y,

34.2 En el caso de accidentes o enfermedades graves, ya sean de larga duración (entendiendo por tales los que cursen con un mínimo de seis meses) o que se hallen en fase aguda o terminal, tanto del cónyuge como de padres o hijos, exclusivamente, el trabajador tendrá derecho a una excedencia voluntaria especial de hasta seis meses de duración (que podrá disfrutar en uno o varios tramos mensuales, siempre en vida del paciente), con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento del pariente, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo el día laborable inmediatamente posterior al de finalización del permiso retribuido derivado del óbito de referencia, que habrá de notificarse a la empresa a la mayor brevedad posible.

En los demás supuestos, la reincorporación se producirá con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas a la fecha de efectos que se pretenda.

Título IV. Régimen retributivo

Capítulo I. Salario grupo

Artículo 35. Concepto

Se establece como tal, con carácter general y mínimo, el especificado para cada grupo profesional en el Anexo 1.

Capítulo II. Complementos salariales

Artículo 36. Complemento personal sustitutorio (CPS.)

El Complemento personal sustitutorio (CPS.) que compensa el anterior Plus de antigüedad de determinados trabajadores tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará (a cada trabajador que lo acredite) a título exclusivamente individual.

Artículo 37. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se acuerde la compensación de este trabajo con descansos) tendrán una retribución específica consistente en el abono de un Plus cuya cuantía será la determinada para cada grupo profesional en el ANEXO 1.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

38.1 El personal afectado por el convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será de treinta días de salario grupo más, en su caso, la mejora voluntaria percibida por el trabajador.

38.2 Estas gratificaciones se harán efectivas los días 22 de junio y 22 de diciembre de cada año (o el día hábil inmediatamente anterior a los citados, caso de ser festivos).

Capítulo III. Indemnizaciones y suplidos

Artículo 39. Reembolso de gastos

Los trabajadores tendrán derecho, previa justificación documental de conformidad con la política de gastos de la empresa, al reembolso de los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral para CSI.

Capítulo IV. Normas sobre aplicación e inaplicación del incremento retributivo anual

Artículo 40. Aplicación

Los importes señalados para cada concepto retributivo en la tabla salarial del convenio se entienden brutos y referidos a la cumplimentación de la total jornada laboral prevista, por lo que de no ser ése el caso (por cualquier causa que fuere) su cálculo se efectuaría proporcionalmente.

Dijous, 16 de març de 2017

Artículo 41. Inaplicación de condiciones de trabajo

41.1 Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a la empresa y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

41.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio.

41.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

41.4 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

41.5 En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC) Tribunal Laboral de Catalunya.

41.6 En cualquier caso, el acuerdo que alcancen las partes o el Laudo arbitral que se dicte serán plenamente ejecutivos en sus propios términos, debiendo ser necesariamente presentados ante la Comisión de interpretación y seguimiento del convenio y registrados ante la Direcció General de Relacions Laborals del Departament d'empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, y

41.7 Cualquier otra limitación que afecte a lo dispuesto en el régimen retributivo del Convenio, superando lo hasta ahora expresado, no podrá ampararse en esta cláusula.

Capítulo V. Actualización retributiva

Artículo 42. Tratamiento retributivo para los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

42.1 Para los años 2016, 2017 y 2018, se aplicará un incremento fijo del 0,8% sobre los conceptos retributivos siguientes: salario grupo y "ex categoría".

A tales efectos, véase Anexo I del presente Convenio.

Asimismo, los trabajadores podrán percibir una compensación variable (a abonaren una sola vez y de carácter no consolidable), que oscilará entre el 0% (si no se cumplen las condiciones para el devengo del mismo) y el 2,9% (si se cumplen íntegramente las condiciones para dicho devengo) sobre los mismos conceptos salariales (salario grupo y "ex categoría").

La mitad (50%) de la compensación variable (hasta un 1,45%, por lo tanto) estará ligada a los resultados financieros de la empresa (EBITDA alcanzado por CSI al cerrar el ejercicio, comparado con las previsiones del plan financiero para España al comienzo del ejercicio en cuestión).

La otra mitad (50% restante) de la compensación variable irá vinculada a índices de productividad (individual, departamental y de empresa) que serán fijados anualmente entre las partes.

La compensación variable indicada en los anteriores apartados se abonará siempre que el trabajador hubiera permanecido en activo en la empresa durante el devengo de la misma (el cual se producirá durante el año natural), así como en el momento de su abono.

42.2 Para el año 2019, el incremento salarial será negociado entre la empresa y la RLT.

Artículo 43. Cláusula de revisión

Las partes acuerdan que no se efectuará revisión salarial al finalizar cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Dijous, 16 de març de 2017

Título V. Mejoras sociales

Artículo 44. Ayuda escolar

44.1 Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio se abonará por este concepto la suma de Doscientos Un EUR con Sesenta Céntimos (201,60) anuales brutos por cada hijo en edad escolar, entendiéndose por tal el período comprendido entre el ingreso en la guardería y la fecha en que se cumplan los dieciséis (16) años de edad, siempre que se acredite su matriculación en un centro de enseñanza autorizado, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente (cada año, cuando se trate de la matriculación en la guardería) por los interesados.

44.2 El pago de la expresada suma podrá efectuarse de una sola vez (entre los meses de septiembre y octubre) o prorrateado por mensualidades, a criterio de la empresa, y,

44.3 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

44.4 Cuando se cumplan los 16 años una vez iniciado el curso escolar (septiembre-junio) y la empresa haya optado por el pago mensual, se continuará su abono hasta la finalización de dicho curso escolar (junio del año en curso).

Artículo 45. Ayuda por hijos con discapacidad

45.1 Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio se abonará por este concepto la suma de Ciento Treinta y Cuatro EUR con Seis Céntimos (134,06) mensuales brutos por cada hijo con discapacidad (igual o superior al 33%) oficialmente reconocido como tal, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente por los interesados, y,

45.2 Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

Artículo 46. Ayudas por Incapacidad Permanente y Defunción

46.1 La empresa garantizará a su personal la percepción de la suma de Quince Mil EUR (15.000,00) brutos en los siguientes supuestos:

46.1.1 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual que comporte la baja definitiva del trabajador en la plantilla de la empresa.

46.1.2 Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.

46.1.3 Gran Invalidez.

46.2 Los distintos grados de incapacidad mencionados en el epígrafe anterior deberán hallarse legalmente reconocidos de conformidad con la normativa vigente de Seguridad Social.

46.3 La empresa garantizará a su personal (mediante pago a sus derechohabientes) la percepción de la suma de Veinticuatro Mil Cuarenta EUR con Cuarenta y Ocho Céntimos (24.040,48) brutos en el supuesto de Muerte del trabajador.

Artículo 47. Seguro médico

La empresa contratará, con una compañía de prestigio reconocido en el mercado, y para el colectivo de trabajadores fijos de plantilla, un seguro médico privado de carácter colectivo, complementario de la asistencia sanitaria garantizada por el sistema público de salud. La prima del contrato de seguro a abonar por CSI no podrá exceder, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio, del importe de Cuatrocientos Cincuenta y Seis (456) EUR anuales por trabajador, exceptuando el eventual incremento anual por aplicación de la subida, si se produce, del IPC estatal.

Artículo 48. Ayuda para Formación

Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio se abonará por este concepto la suma de Doscientos EUR (250,00) anuales brutos a cada trabajador, para sufragar la asistencia a cursos de formación oficial, que deberá estar necesariamente vinculada al puesto de trabajo o a la actividad de la empresa. Los trabajadores justificarán, mediante la inscripción y la titulación obtenida, la formación a la que hayan asistido cada año. La cantidad se recibirá una vez acreditada la finalización del curso, así como la titulación obtenida.

Título VI. Disposiciones varias

Capítulo I. Principio de igualdad y no discriminación

Sección 1ª. Declaración de intenciones

Artículo 49. Formalización

49.1 Las partes firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir (por vía normativa, incluso) en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

49.2 A tales efectos, la empresa tiene implantado y en funcionamiento un Plan de Igualdad.

Sección 2ª. El acoso en las relaciones de trabajo

Artículo 50. Protocolo para prevenir y tratar el acoso

CSI tiene implantado y en funcionamiento un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso, en sus distintas modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Capítulo II. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 51. Vigilancia de la salud

51.1 La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

51.2 Para ello, se estará expresamente a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales, así como en las demás normas concordantes o de desarrollo.

51.3 Se llevarán a cabo reconocimientos médicos específicos de cada puesto de trabajo, con la periodicidad siguiente: anualmente, para el personal directo; cada dos años, para el personal de indirecto.

51.4 Sin perjuicio de lo anterior, para aquellos trabajadores (mecánicos, eléctricos, personal de inyección, materialistas, almacén, etc.) que, con ocasión de su prestación de servicios, utilicen equipos móviles (tales como carretillas, cesta elevadora, puente grúa, etc.), y con el objetivo de reforzar las medidas de protección de la salud de dicho colectivo, el protocolo médico de equipos móviles tendrá carácter de obligatorio.

Artículo 52. Prendas de trabajo

52.1 La empresa proveerán a sus trabajadores de dos (2) equipos de ropa de trabajo al año, entendiéndose por tales los integrados, básicamente, por mono, o bata, o chaqueta/pantalón, o camisa/pantalón, o asimilables, según las normas de uniformidad acordadas por la Dirección.

52.2 Dichos equipos deberán ser entregados antes del día 30 de junio (la ropa de verano) y del día 30 de noviembre (la ropa de invierno) de cada año.

Artículo 53. Mejora de prestaciones

53.1 La empresa complementará a su personal la prestación de Incapacidad Temporal, hasta alcanzar el setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora de IT, desde el primer día de las dos primeras bajas médicas del año derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

53.2 Asimismo, la empresa complementará las prestaciones económicas que tenga que abonar por accidente de trabajo hasta el cien por cien (100%) de la base reguladora, en los siniestros ocurridos dentro de la jornada laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera del mismo (desempeñando tareas encomendadas por la propia empresa), si como

Dijous, 16 de març de 2017

consecuencia de dichos accidentes se producen lesiones que requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario.

Para que proceda el pago de este complemento será necesario acreditar que el accidentado hizo uso de los EPI's requeridos y facilitados por la empresa y que no incurrió en su actuación, por acción u omisión, en una negligencia inexcusable tal que hubiera podido desencadenar el siniestro, excluyéndose (por tanto) el supuesto de falta de la formación necesaria.

Capítulo III. Régimen disciplinario

Artículo 54. Expediente contradictorio

54.1 Para proceder a la sanción de las faltas graves y muy graves en que el personal haya podido incurrir será preceptiva la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia al interesado a fin de que pueda alegar cuanto a su defensa considere oportuno.

54.2 De las actuaciones practicadas se dará cuenta, simultáneamente, a la RLT y al Delegado sindical correspondiente, en su caso.

Artículo 55. Tipificación

55.1 En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Código de Conducta Laboral que se incorpora como ANEXO 5 al presente Convenio.

55.2 La denuncia falsa (en el ámbito de las relaciones laborales) se entenderá constitutiva de falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado.

Capítulo IV. Derechos sindicales

Artículo 56. Crédito horario

56.1 Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa podrán acordar la acumulación de dichas horas entre integrantes de una misma candidatura sindical, comunicándolo previamente por escrito a CSI.

56.2 Los representantes sindicales que participen tanto en la Comisión deliberadora como en la de interpretación y seguimiento del Convenio, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en la empresa afectada por el mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

56.3 No se computarán, a efectos del crédito horario sindical, las reuniones que se celebren entre CSI y la RLT a instancia de la empresa.

Artículo 57. Facilitación de medios materiales a la representación legal de los trabajadores (RLT)

Los equipamientos mínimos con que deberán contar los locales eventualmente puestos por la empresa a disposición de la RLT. (en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores) serán los siguientes:

57.1 Mesa o mesas de trabajo suficientes para reunir en torno a ellas a todos los miembros de la RLT.

57.2 Sillas, en el número correspondiente.

57.3 Un armario con llave, adecuado para guardar libros, archivos, documentos y cualesquiera otros materiales o enseres de la RLT.

57.4 Una mesa auxiliar con un terminal de ordenador (CPU., pantalla, teclado, ratón, altavoces y demás elementos accesorios del puesto, en función de su configuración concreta) y una impresora, que serán también facilitados por la empresa, junto con su mantenimiento periódico (aunque no los consumibles). El software mínimo proporcionado estará integrado por un paquete "office" estándar. Se dispondrá también de una dirección de correo electrónico y una salida a

Dijous, 16 de març de 2017

Internet limitada a las labores de su representación, básicamente dirigida a contactar con la empresa, sus trabajadores, las Organizaciones Sindicales presentes en la propia RLT, la Administración Laboral y la Jurisdicción Social.

Artículo 58. Delegados sindicales

58.1 A fin de potenciar la interlocución con las organizaciones sindicales y los trabajadores a ellas afiliados, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de personal propio de entre ciento veinticinco (125) y doscientos cuarenta y nueve (249) trabajadores, ambos inclusive, las Secciones sindicales que se constituyan de conformidad con lo previsto en la LOLS podrán elegir un (1) Delegado sindical especial, que deberá ser necesariamente uno de los miembros del Comité de empresa elegidos en su candidatura.

58.2 Este Delegado, que simultaneará pues sus funciones representativas unitarias con las sindicales, dejará de serlo:

58.2.1 Si causa baja en el Comité de empresa, por cualquier causa que fuere, o,

58.2.2 Si abandona las filas de la organización sindical en cuya lista fue elegido y pasa a integrarse en cualquier otra o se convierte en "independiente".

58.3 Las funciones y garantías de este delegado serán las previstas en la LOLS. salvo en el crédito horario retribuido específicamente concedido para la cumplimentación de su labor como tal, que será de cuatro (4) horas mensuales, cuyo cómputo se llevará de forma independiente al del crédito que le corresponda como miembro del Comité de empresa, siendo inacumulables uno y otro.

Artículo 59. Derecho de información

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios de envergadura con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores en los términos establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Autocomposición de conflictos

Artículo 60. Tribunal Laboral de Cataluña (TLC.)

60.1 Con carácter general, las partes han acordado la potenciación de su utilización como marco alternativo para la solución (por vía de mediación, conciliación o, en su caso, arbitraje) de los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan suscitarse.

60.2 Más en concreto, las partes han convenido el sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC para la resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en los ámbitos de aplicación del Convenio, así como para la de los individuales no expresamente excluidos del conocimiento de dicho Tribunal, y ello a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Este sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC se aplicará, entre otras, a las discrepancias que pudieran surgir en materia de métodos y tiempos y de clasificación profesional.

60.3 Al margen de lo anteriormente expuesto, las partes convienen que, en el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, CSI y la RLT valorarán y podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación del TLC.

CAPÍTULO VI. Disposiciones finales

Artículo 61. Bilingüismo

A nivel de empresa, se articularán las oportunas medidas a fin de potenciar la realidad del bilingüismo, como la doble redacción de avisos, notas, comunicaciones, etc.

Artículo 62. Pactos actos complementarios

62.1 Comisión de Igualdad

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dijous, 16 de març de 2017

62.2 Comisión para la prevención de riesgos laborales

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del diálogo social en el seno del convenio, ambas partes consideran necesario crear el marco adecuado que permita, al empresario y los trabajadores a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una cultura preventiva, en la empresa.

Asimismo entendemos que la cultura preventiva debe alcanzar en la medida de lo posible a la correcta gestión del medio ambiente.

62.3 Comisión para la formación

A todos los efectos, la representación empresarial y sindical firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión para la formación que fue constituida en el ámbito del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

62.4 Comisión de clasificación profesional

La Comisión de clasificación estará compuesta por 4 miembros: 2 representantes de CSI y 2 de la RLT.

62.5 Comisión de métodos y tiempos de trabajo

La Comisión de métodos y tiempos estará compuesta por 4 miembros: 2 representantes de CSI y 2 de la RLT.

Capítulo VII. Disposiciones derogatorias

Primera. Bolsa especial de vacaciones

1.1 A todos los efectos, este concepto quedó suprimido con la entrada en vigor del Convenio Colectivo de CSI para los años 2013-2015, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* en fecha 3 de septiembre de 2013, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Primera de dicho convenio.

1.2 Al respecto, ambas partes convinieron (y reconocieron expresamente) que la supresión de este concepto salarial, así como de las expectativas de derecho que el mismo pudiera haber generado hasta la fecha, quedó debidamente compensada por las condiciones globales del presente Convenio, que en su conjunto resultan más beneficiosas para los trabajadores de CSI. Todo ello, de conformidad con la cláusula de vinculación a la totalidad que establece el artículo 2 de este Convenio, y con la cláusula de compensación y absorción establecida en el artículo 3 del Convenio.

Segunda. Premio de vinculación

2.1 A todos los efectos, este concepto quedó suprimido con la entrada en vigor del Convenio Colectivo de CSI para los años 2013-2015, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* en fecha 3 de septiembre de 2013, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Primera de dicho convenio.

2.2 Ambas partes convinieron (y reconocieron expresamente) que la supresión de este concepto salarial, así como de las expectativas de derecho que el mismo pudiera haber generado hasta la fecha, quedó debidamente compensada por las condiciones globales del presente Convenio, que en su conjunto resultan más beneficiosas para los trabajadores de CSI. Todo ello, de conformidad con la cláusula de vinculación a la totalidad que establece el artículo 2 de este Convenio, y con la cláusula de compensación y absorción establecida en el artículo 3 del Convenio.

ANEXO 1. TABLAS Y CONCEPTOS SALARIALES 2016 - 2018

Año 2016

Salario Grupo 2016 / EUR brutos anuales

Grupo Profesional 1	32.963,25
Grupo Profesional 2	28.584,23
Grupo Profesional 3	25.985,76
Grupo Profesional 4	23.731,17
Grupo Profesional 5	21.677,46

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 16 de març de 2017

Grupo Profesional 6	19.460,20
Grupo Profesional 7	17.390,92
Grupo Profesional 8	15.626,48

Plus nocturno 2016 / EUR brutos

	Por noche trabajada
Grupo Profesional 3	17,04
Grupo Profesional 4	16,10
Grupo Profesional 5	14,78
Grupo Profesional 6	14,20
Grupo Profesional 7	12,78
Grupo Profesional 8	11,52

Plus trabajo continuo (PTC) 2016 / EUR brutos

	Mensual*	Anual*
Grupo Profesional 3	437,46	5.249,54
Grupo Profesional 4	401,99	4.823,88
Grupo Profesional 5	385,79	4.629,50
Grupo Profesional 6	377,26	4.527,17
Grupo Profesional 7	338,85	4.066,16
Grupo Profesional 8	304,21	3.650,57

(*) Còmputos teòrics aproximados (según días trabajados)

Horas Extraordinarias (Hex) 2016/ EUR brutos

Grupo Profesional 3	22,30	32,51
Grupo Profesional 4	20,65	30,06
Grupo Profesional 5	18,85	27,49
Grupo Profesional 6	17,90	26,19
Grupo Profesional 7	16,13	23,43
Grupo Profesional 8	14,40	20,99

Año 2017

Salario Grupo 2017 / EUR brutos anuales

Grupo Profesional 1	33.226,96
Grupo Profesional 2	28.812,90
Grupo Profesional 3	26.193,64
Grupo Profesional 4	23.921,02
Grupo Profesional 5	21.850,88
Grupo Profesional 6	19.615,88
Grupo Profesional 7	17.530,05
Grupo Profesional 8	15.751,49

Plus nocturno 2017 / EUR brutos

	Por noche trabajada
Grupo Profesional 3	17,89
Grupo Profesional 4	16,90
Grupo Profesional 5	15,52
Grupo Profesional 6	14,91
Grupo Profesional 7	13,42
Grupo Profesional 8	12,09

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dijous, 16 de març de 2017

Plus trabajo continuo (PTC) 2017 / EUR brutos

	Mensual	Anual
Grupo Profesional 3	440,96	5.291,54
Grupo Profesional 4	405,21	4.862,47
Grupo Profesional 5	388,88	4.666,54
Grupo Profesional 6	380,28	4.563,39
Grupo Profesional 7	341,56	4.098,72
Grupo Profesional 8	306,65	3.679,77

(*) Còmputos teòrics aproximados (según días trabajados)

Horas Extraordinarias (Hex) 2017/ EUR brutos

	Normales	Festivas
Grupo Profesional 3	22,48	32,77
Grupo Profesional 4	20,82	30,30
Grupo Profesional 5	19,00	27,71
Grupo Profesional 6	18,05	26,40
Grupo Profesional 7	16,26	23,61
Grupo Profesional 8	14,52	21,15

Año 2018

Salario Grupo 2018 / EUR brutos anuales

Grupo Profesional 1	33.492,77
Grupo Profesional 2	29.043,41
Grupo Profesional 3	26.403,19
Grupo Profesional 4	24.112,39
Grupo Profesional 5	22.025,69
Grupo Profesional 6	19.772,80
Grupo Profesional 7	17.670,29
Grupo Profesional 8	15.877,50

Plus nocturno 2018 / EUR brutos

	Por noche trabajada
Grupo Profesional 3	18,79
Grupo Profesional 4	17,75
Grupo Profesional 5	16,30
Grupo Profesional 6	15,65
Grupo Profesional 7	14,09
Grupo Profesional 8	12,70

Plus trabajo continuo (PTC) 2018 / EUR brutos

	Mensual	Anual
Grupo Profesional 3	444,49	5.333,87
Grupo Profesional 4	408,45	4.901,37
Grupo Profesional 5	391,99	4.703,87
Grupo Profesional 6	383,32	4.599,89
Grupo Profesional 7	344,29	4.131,51
Grupo Profesional 8	309,10	3.709,21

(*) Còmputos teòrics aproximados (según días trabajados)

Dijous, 16 de març de 2017

Horas Extraordinarias (Hex) 2018/ EUR brutos

Grupo Profesional 3	22,66	33,03
Grupo Profesional 4	20,99	30,54
Grupo Profesional 5	19,15	27,93
Grupo Profesional 6	18,19	26,61
Grupo Profesional 7	16,39	23,80
Grupo Profesional 8	14,64	21,32

ANEXO 2. PACTO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Asistentes

En representación de la empresa Closure systems international españa, SA. (en adelante, CSI o la empresa)

Joan Capdevila, Plant Manager
Iván Gómez, HR Manager
Domingo Nieto, Asesor

En representación de su personal, el Comité de empresa.

Por CCOO:

Xavier Agulló, Vocal
Óscar Flores, Vocal
Pilar García, Vocal
Antonio López, Secretario
Montserrat Pina, Vocal
Marcos Rium Vocal
Marcelo Solísm Presidente
Manuel Gómez, Asesor
Mario Madrid, Asesor
José Juan Marín, Asesor

Por UGT

M^a Teresa Sáez, Vocal

En Sant Cugat Sesgarrigues (Barcelona), siendo las 10.00 horas del día 28 de junio de 2010, en los locales de CSI, se reúnen las personas al margen relacionadas, que obran en las calidades que asimismo se indican.

Abierta la sesión, se procede a suscribir los acuerdos alcanzados a lo largo de la presente negociación, que quedan redactados como sigue:

Primero: Cambios en la estructura salarial de CSI

Con efectos desde el 1 de enero de 2010, se integrarán en la estructura salarial de CSI los siguientes conceptos retributivos, en sustitución de los que también se citan:

1.1 Salario de grupo profesional (SGP)

1.1.1 Este primer concepto retributivo, creado especialmente al efecto, constituye la base de la nueva estructura salarial resultante, siendo su filosofía fundacional la de que se aplique a todo el personal por el mero hecho de su adscripción a un Grupo Profesional determinado –y en los contratos formativos, en el porcentaje que en cada caso corresponda–, pasando a ser la remuneración fundamental y básica a percibir por el personal en compensación por la prestación laboral de sus servicios a la empresa a rendimiento normal y en jornada ordinaria completa de trabajo.

1.1.2 El SGP se abonará en los valores que en cada momento se hallen establecidos, para cada uno de los Grupos Profesionales, en la Columna 1 de la Tabla Salarial Anual vigente del Pacto Retributivo de CSI –véanse los anexos núms. 1, 3 y 5, donde obran las de 2010, 2011 y 2012–, haciéndose efectivo distribuido en catorce (14) pagas al año de

Dijous, 16 de març de 2017

idéntico importe (doce ordinarias, correspondientes a los meses naturales del mismo, y otras dos extraordinarias, a liquidar en los de junio y diciembre).

1.1.3 La constitución del SGP se ha producido por agregación de los siguientes conceptos retributivos del XVII Convenio colectivo de trabajo para la industria metalgráfica de Catalunya (aplicado en la empresa), en los importes correspondientes a su Tabla Salarial Inicial de 2009 (véanse los anexos núm. 8 y 9, aquí citados con carácter meramente instrumental, en apoyo de las referencias a los mismos efectuadas):

- Salario Base (artículo 33).
- Plus de Asistencia y Puntualidad (artículo 35).
- Plus de Carencia de Incentivos (artículo 36).
- Complemento de Gratificaciones Extraordinarias (artículo 38), y,
- Participación en Beneficios (artículo 39).

Estos conceptos quedarán automáticamente sin efecto entre las partes desde el momento mismo en que se emitan por la empresa las nuevas nóminas regularizadas, ajustadas a este Acuerdo.

1.1.4 Para el establecimiento de la cuantía inicial del SGP de cada Grupo Profesional se ha procedido de la siguiente forma:

1.1.4.1 En los Grupos 4, 5 y 6 se ha partido de la valoración de puestos de trabajo efectuada de común acuerdo, sobre cuyo resultado se han confeccionado y pactado unas determinadas Tablas de Encuadramiento de las antiguas Categorías Profesionales en los nuevos Grupos Profesionales. Hecho esto, se ha sumado lo percibido en 2009, por los conceptos referidos en el anterior epígrafe.

1.1.3 por todos los integrantes de cada uno de esos Grupos, y sus resultados se han dividido por los respectivos números de integrantes. Las medias ponderadas directas así obtenidas se han constituido seguidamente en los nuevos SGP de dichos Grupos para el año 2012, al haberse pactado por las partes llegar a ellos en tres (3) años, articulándose a tal fin las correspondientes progresiones, de menos a más, aplicables a los SGP de 2010 y 2011, y,

1.1.4.2 En los Grupos 1, 2 y 3, aún no valorados, se ha procedido a fijar sus respectivos SGP para el período 2010–2012 de la siguiente forma:

- El del Grupo 3, incrementando en un nueve coma cincuenta por ciento (9,50%) el SGP del Grupo 4.
- El del Grupo 2, incrementando en un diez por ciento (10,00%) el SGP del Grupo 3, y,
- El del Grupo 1, incrementando en un quince coma treinta y dos por ciento (15,32%) el SGP del Grupo 2.

En cualquier caso, las partes han asumido el compromiso de tener ultimado el proceso de valoración respecto de ellos el 31 de Julio del presente año, y,

1.1.5 Debido a esta circunstancia, la aplicación de los cambios de estructura salarial y profesional a realizar en el presente mes de junio se circunscribirán a los integrantes, ya valorados, de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6, quedando los demás pospuestos hasta el citado mes de Julio, aunque también con efectos económicos desde enero pasado.

1.2 Complemento personal transitorio (cpt)

1.2.1 Esta segunda partida retributiva, también de nueva creación, vendrá constituida por la eventual cuantía residual de los conceptos reseñados en el anterior epígrafe 1.1.3 –sustituyendo el plus de carencia de incentivos (PCI) por la prima o incentivo de producción (PIP) –, en la parte en que esa cantidad no exceda del diferencial existente entre los SGP de 2010 y 2012, una vez constituido el primero de ellos.

1.2.2 El montante del CPT se hará únicamente efectivo en 2010 y, en su caso, en 2011, distribuido en doce (12) pagas al año de idéntico importe, correspondientes a los meses naturales del mismo.

La evolución futura del CPT comportará su paulatina incorporación anual, hasta su desaparición total durante 2011 o 2012, al nuevo SGP del Grupo Profesional de que se trate, y,

1.2.3 La fórmula empleada para la construcción de este concepto determinará la existencia de distintos importes del mismo, constituyéndose, mientras dure, en una garantía retributiva estricta y exclusivamente "ad personam", que se respetará – por tanto – únicamente a título individual a los trabajadores que la acrediten y que estuvieran en nómina de

Dijous, 16 de març de 2017

la empresa –y con contrato en vigor – a 28 de junio de 2010, no resultando pues aplicable – ni extrapolable – al personal cuya contratación sea posterior a esa fecha.

1.3 Complemento ex categoría profesional (cexcp)

1.3.1 Esta tercera partida retributiva, asimismo de nueva creación, vendrá constituida por la eventual cuantía residual de los conceptos reseñados en el anterior epígrafe 1.1.3 (sustituyendo el plus de carencia de incentivos (PCI) por la prima o incentivo de producción (PIP), en la parte en que esa cantidad exceda del SGP de 2012.

Excepcionalmente, no se integrarán en este nuevo concepto las cantidades que, correspondiendo en realidad al plus de trabajo continuo (PTC) y al plus de trabajo nocturno (PTN) venían percibiéndose integradas en la prima o incentivo de producción (PIP) de determinados trabajadores, y ello para no duplicar su abono, que se producirá ahora adecuadamente desglosado en los dos primeros conceptos indicados.

1.3.2 El montante del CexCP se hará efectivo distribuido en doce (12) pagas al año de idéntico importe, correspondientes a los meses naturales del mismo. A partir de 2013, seguirá una evolución paralela a la que experimente el SGP, aplicándose sobre su montante de 2012 los porcentajes de variación que vayan aplicándose a aquél, no pudiendo ser en ningún caso objeto de compensación contra incrementos retributivos futuros, y,

1.3.3 La fórmula empleada para la construcción de este concepto determinará la existencia de distintos importes del mismo, constituyéndose en una garantía retributiva estricta y exclusivamente "ad personam", que se respetará (por tanto) únicamente a título individual a los trabajadores que la acrediten y que estuvieran en nómina de la empresa (y con contrato en vigor) a 28 de junio de 2010, no resultando pues aplicable (ni extrapolable) al personal cuya contratación sea posterior a esa fecha, y,

1.4 Pagas extraordinarias (pex)

1.4.1 Se trata de las de verano y navidad, cuyo abono se efectuará a razón de una (1) mensualidad de los siguientes conceptos:

- Salario de grupo profesional (SGP), y,
- Complemento personal sustitutorio (CPS), y,

1.4.2 Estas pagas se harán efectivas los días 22 de junio y 22 de diciembre de cada año (o el día hábil inmediatamente anterior a los citados, caso de ser festivos).

Segundo: tratamiento retributivo e incremento salarial mínimo garantizado para los años 2010, 2011 y 2012.

2.1 El incremento retributivo pactado para 2010, 2011 y 2012 se ha calculado individualizadamente para cada empleado (con puesto de trabajo valorado) de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6, con el resultado que es de ver en los ANEXOS NÚMS. 2, 4 y 6 de este documento, cuyo impacto se corresponde con el del incremento global pactado por las partes, cifrado en un cuatro por ciento para el trienio de referencia.

2.2 En cualquier caso, se garantizarán al personal unos incrementos salariales mínimos, calculados sobre el importe acumulado de los conceptos reseñados en el anterior epígrafe 1.1.3, en sus valores de 2009 y sustituyendo el plus de carencia de incentivos (PCI) por la prima o incentivo de producción (PIP) (véase el anexo núm. 7), del siguiente tenor:

- uno por ciento (1,00%) para 2010.
- uno coma cincuenta por ciento (1,50%) para 2011, y,
- uno coma cincuenta por ciento (1,50%) para 2012.

2.3 La empresa complementará individualmente, en lo menester, los incrementos anuales globales obtenidos por cada trabajador en aplicación de los conceptos especificados en el precedente Acuerdo Primero, siempre que resulten inferiores a los garantizados en el anterior epígrafe 2.2, y sólo en ese caso.

2.4 El importe de estas garantías constituirá el nuevo plus de garantía retributiva (PGR), cuyo montante se hará efectivo distribuido en doce (12) pagas al año de idéntico importe, correspondientes a los meses naturales del mismo. A partir de 2013, el importe acumulado de este concepto pasará a integrarse, a todos los efectos, en el complemento ex categoría profesional (CexCP), y,

Dijous, 16 de març de 2017

2.5 La fórmula empleada para la construcción de este concepto determinará la existencia de distintos importes del mismo, constituyéndose en una garantía retributiva estricta y exclusivamente "ad personam", que se respetará, por tanto, únicamente a título individual a los trabajadores que la acrediten y que estuvieran en nómina de la empresa (y con contrato en vigor) a 28 de junio de 2010, no resultando pues aplicable (ni extrapolable) al personal cuya contratación sea posterior a esa fecha.

Tercero: cláusula de revisión salarial final

3.1 En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido con carácter general para el conjunto nacional español por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 2012 un incremento situado en una banda de entre el cuatro por ciento (4,00%) y el siete por ciento (7,00%) respecto a la cifra que resultara del citado IPC. a 31 de diciembre de 2009, se efectuará una revisión salarial técnica en los estrictos términos que a continuación se especifican, que serán únicamente aplicables a aquellos trabajadores que acrediten haber tenido, en el período 2010–2012, un incremento salarial global inferior al IPC real acumulado durante dicho trienio. La citada revisión se efectuará sobre los importes del salario de grupo profesional (SGP) y del complemento ex categoría profesional (CexCP) de cada uno de ellos a 31.12.2012, realizándose en los siguientes parámetros:

3.1.1 En la mitad (1/2) del porcentaje final de IPC acreditado en aquella banda adicional de tres puntos (con un máximo, pues, de uno coma cincuenta (1,50) puntos), en cualquier caso,

3.1.2 En una cuarta parte (1/4) adicional del porcentaje final de IPC acreditado en dicha banda de tres (3) puntos, si el incremento promedio del EBITDA de la empresa en el período 2010–2012, respecto del de 2009, resultara ser igual o superior al IPC real de dicho trienio (con un máximo, pues, de otros cero coma setenta y cinco (0,75) puntos), y,

3.2 Las cantidades eventualmente resultantes de la aplicación de lo dispuesto en los anteriores epígrafes 3.1.1 y 3.1.2 se añadirán al complemento ex categoría profesional (CexCP) de los trabajadores a los que se aplique esta revisión salarial, y ello con efectos del 1 de enero de 2013, pero no darán lugar a liquidación ninguna de atrasos por el período 2010–2012.

Cuarto: reestructuración de nóminas y pago de atrasos

Pese a que la vigencia de este Pacto Retributivo de empresa comienza el 1 de enero de 2010 y, consecuentemente, los atrasos derivados del mismo se calcularán desde esa fecha, se ha decidido por las partes que los nuevos conceptos retributivos no se reflejen en nómina sino hasta la correspondiente al presente mes de (para los puestos ya valorados de los Grupos Profesionales 4, 5 y 6) o al próximo mes de Julio (para los demás puestos y/o grupos), meses en que deberán liquidarse también los atrasos que pudieran resultar acreditados.

Quinto: derogación normativa

5.1 Con la suscripción y aplicación del presente documento, quedan total y absolutamente sin efecto entre las partes, desde el 1 de enero de 2010, cualesquiera prevenciones de carácter económico y/o retributivo contenidas en:

5.1.1 Los propios Acuerdos firmados en CSI para la sustitución de las antiguas Categorías Profesionales por los nuevos Grupos Profesionales.

5.1.2 Todos los referentes al anterior Sistema de Primas o Incentivos de Producción, y,

5.1.3 Los reguladores del plus de líder de celda (PLC), y,

5.2 Otro tanto ocurrirá con cualesquiera prevenciones de idéntica naturaleza contenidas en el Convenio Colectivo de Sector o en cualquier otra norma, que carecerán de virtualidad alguna en CSI, prevaleciendo sobre ellas lo previsto en este Acuerdo, en cuanto diverjan, contradigan o resulten incompatibles con lo aquí pactado, y,

Sexto: comisión de interpretación y seguimiento (cis)

6.1 La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

6.1.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en este documento.

6.1.2 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

Dijous, 16 de març de 2017

6.1.3 El análisis de la evolución observada en la aplicación de sus preceptos y la proposición de posibles soluciones ante eventuales disfunciones detectadas, y

6.1.4 Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle.

6.2 La Comisión estará integrada por dos (2) representantes de la empresa y otros tantos del Comité, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto, y,

6.3 Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes, o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el anterior epígrafe 6.1.

Y para que así conste y en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente documento, que prometen cumplir leal y fielmente, lo firman por duplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO 3. PACTO SISTEMA CONTINUADO DE TURNOS

En Sant Cugat Sesgarrigues, a 15 de mayo de 2006.

Reunidos:

De una parte, los siguientes directivos, todos ellos mayores de edad:

Joan Capdevila Mestres
Javier Massana Vallés
Fernando M. Patrón Sanguino

Y de otra, los siguientes trabajadores, todos ellos mayores de edad:

David Amposta Solé
Agustín Becerra Hurtado
Antonio López Lorca
Montserrat Llopart Rovira
Valentín Millán Pastor
Rafael Palomar Moral
M^a Teresa Sáez Castellví
Marcelo Solís Gravino

Actúan:

Los primeros, en calidad de directivos de Alcoa CSI España, SA –en adelante, la empresa o la Compañía–, dedicada a la fabricación de cierres para envases, con N.I.F. núm. A08001760 y domiciliada en 08798 Sant Cugat Sesgarrigues (Barcelona), Carretera Nacional 340, Km. 1.218, obrando en nombre y representación de la misma y asistidos por los Letrados Dn. Domingo Nieto Santa Y Dn. Eduardo Riera Sureda.

Y los segundos, en su condición de miembros del Comité de empresa de aquélla, obrando en el ámbito de su citada representación y asistidos por el Asesor Sindical de CCOO. D. Miguel Pérez Vicente.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse, y la suficiente para lo que es objeto del presente acto, en las respectivas calidades con que actúan, de su libre y espontánea voluntad.

Manifiestan:

1º Que hasta la fecha se ha venido aplicando en fábrica –y, más en concreto, en las Secciones de producción de plásticos y servicios a producción (Mantenimiento Correctivo y Materialistas)– el régimen de trabajo continuo –"non stop"– regulado en el Acuerdo firmado por las partes el 5 de Julio de 1991.

2º Que desde hace ya tiempo se han venido manteniendo por las partes múltiples reuniones e intercambios de propuestas en orden a actualizar las prescripciones de dicho Acuerdo inicial, mejorando – en la medida de lo posible – la posición de ambas en relación con su eficiencia y condiciones de funcionamiento, y,

Dijous, 16 de març de 2017

3º Que finalmente, tras la oportuna negociación habida, se ha llegado por las partes y al respecto a los siguientes:

Acuerdos:

Primero. En base a este documento, y en lo sucesivo, la Dirección de la empresa tendrá la facultad de organizar la producción en Régimen de Trabajo Continuo –"Non Stop"– (en adelante, RTC), esto es, en la modalidad de funcionamiento continuo durante veinticuatro horas al día y siete días a la semana – incluyendo, por tanto, domingos y festivos –, y ello con arreglo a las siguientes normas:

1.1 Se define el RTC como el sistema de producción de los trabajadores que sirven en las Secciones de producción de plásticos y servicios a producción (Mantenimiento Correctivo y Materialistas) del Centro de trabajo de esta localidad.

1.2 El RTC supone la existencia de tres turnos –Mañana, Tarde y Noche– y la rotación entre los mismos de diversos equipos de operarios – en número variable, según los casos –, que vendrá definida en el calendario laboral anual.

1.3 La jornada laboral efectiva en RTC será la ordinaria establecida en Convenio, teniendo garantizado el personal afecto el disfrute de los descansos compensatorios oportunos, de conformidad con las siguientes reglas:

1.3.1 El descanso intersemanal se ajustará a lo pactado en el calendario laboral anual y/o en su anexo.

1.3.2 Se considerarán paros programados en el calendario laboral anual los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero. A su vez, en el anexo al citado calendario se incluirán también los paros correspondientes a los días 23 de junio (Turno de Noche) y 24 de junio (Turno de Mañana).

Para la programación del resto de los paros establecidos en el calendario laboral anual y/o en su anexo se estudiará la posibilidad de hacerlos coincidir con el mayor número de los once festivos –nacionales y locales – restantes, siempre que las necesidades de producción lo permitan.

1.3.3 Los festivos intercurrentes trabajados se compensarán con otros tantos días de libranza, pudiéndose optar por el personal entre tal compensación en jornada o la percepción de dichos festivos al importe consolidado en la empresa para las horas extraordinarias.

En caso de optar el trabajador por el descanso compensatorio, la fijación de las fechas de disfrute del mismo se efectuará de mutuo acuerdo por las partes, garantizándose la cobertura de las necesidades organizativas o productivas de cada momento, y,

1.3.4 El personal afecto al RTC disfrutará de las vacaciones estivales en las fechas indicadas en el correspondiente calendario laboral anual y/o en su anexo. Para los días de vacación no estival regirá, en cambio, el principio de compensación en jornada previsto –para los festivos intercurrentes trabajados – en el anterior epígrafe 1.3.3, no siendo ejercitable, en este caso, la opción por la compensación económica allá indicada, y,

1.4 El trabajo en RTC generará derecho a la percepción de una compensación específica cifrada para 2006 en el treinta y seis por ciento (36%) del Salario Base aplicable a la categoría profesional que se ostente, porcentaje que ascenderá al treinta y siete por ciento (37%) a partir del 1 de enero de 2007.

La percepción de este concepto retributivo, denominado "plus de trabajo continuo" (PTC) se extenderá a todos los días naturales del período a que se contraiga la utilización del RTC, siendo así que esta partida, dada su índole funcional, no tendrá en ningún caso carácter consolidable –artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores–.

Ello no obstante, en las Secciones en que el RTC tenga carácter permanente la empresa mantendrá el abono de este Plus durante los días de paro programado que obren en el calendario laboral anual y/o en su anexo así como en los diez primeros días naturales del primer paro del año que deba realizarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Segundo. El RTC sólo tendrá, en principio, carácter permanente en las Secciones de producción de plásticos y servicios a producción (Mantenimiento Correctivo y Materialistas).

Cuando en méritos de los requerimientos productivos que se vayan presentando la Dirección juzgue necesario detener o poner nuevamente en funcionamiento el RTC en estas Secciones deberá notificarlo tanto al Comité de empresa cuanto al propio personal afectado con una antelación mínima de quince (15) días a la fecha de efectos con que

Dijous, 16 de març de 2017

pretenda hacerlo. En dicho preaviso se hará constar necesariamente el régimen de equipos intervinientes, su composición básica y el plazo de duración estimado.

Tercero. La adscripción al RTC de cualquier trabajador no afecto al mismo deberá realizarse siempre previa cumplimentación de lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, con intervención del Comité de empresa, y ello aunque los parámetros de afectación no alcancen los umbrales previstos en dicha norma para las modificaciones sustanciales colectivas.

Sólo se exceptuarán de este procedimiento los supuestos de adscripción voluntaria, que deberán constar siempre necesariamente por escrito, personalmente ratificado por el interesado ante el Comité de empresa.

Cuarto. Las condiciones hasta ahora reseñadas –con las modificaciones que, en su caso, pudieran introducirse en el futuro por las partes – constituirán el marco de referencia para la eventual negociación e implantación futura del RTC en otras Secciones de la empresa.

En caso de discrepancia entre las partes, éstas se someterán en primera instancia a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, y,

Quinto. Los presentes acuerdos (que sustituirán a todos los efectos a los actualmente vigentes sobre el RTC) entrarán en vigor con fecha 1 de enero de 2006.

Y para que todo ello conste y en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente documento, que prometen cumplir leal y fielmente, lo firman por duplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO 4. PACTO DESCANSOS

En Sant Cugat Sesgarrigues, a 22 de septiembre de 2011.

Reunidos

De una parte, Closure Systems International España, SLU, con domicilio en C/ Camí de la Masía 1, 08798, Sant Cugat Sesgarrigues, (Barcelona), (en adelante, la empresa) y actuando en su nombre y representación D. Iván Gómez, en calidad de Responsable de Recursos Humanos.

Y de otra parte, las secciones sindicales y el Comité de empresa de Closure Systems International España, SLU, actuando en nombre y representación de los Trabajadores y Trabajadoras (en adelante, el Comité de empresa),

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal y necesaria para contratar,

Manifiestan

1. Que en el mes de mayo del presente año el Comité de empresa puso en conocimiento de la dirección de Closure Systems International España, SLU una problemática suscitada a partir de posibles deficiencias en la cantidad de descansos que la empresa había implantado y en el sistema de disfrute de los mismos en el área de producción.

2. Que fruto de estas conversaciones, y debido a la especial sensibilización que existe con la seguridad y salud de los Trabajadores/as en la empresa, ambas partes decidieron someterse al arbitraje de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) en aras de poder dirimir las discrepancias de criterio que persistían entre las Partes en referencia al tiempo y forma de disfrute de los citados descansos.

3. Que tras el informe no vinculante emitido en fecha 14 de Julio por parte de los miembros de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del TLC, ambas Partes tienen la intención de poner en práctica lo indicado en el mismo por parte de los Técnicos, con el compromiso de preservar la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras a la vez que se conjuga este interés con el hecho de mantener los niveles actuales de productividad que se tienen en la planta.

Sobre la base de los antecedentes señalados ambas partes de común acuerdo

Pactan

Primero. A partir del día 26 de septiembre de 2011 regirá como sistema colectivo de descansos en el área de producción un nuevo sistema denominado sistema de descansos flexibles, CSI.

Dijous, 16 de març de 2017

Dicho sistema preservará principalmente la Salud de los Trabajadores y Trabajadoras, así como la equidad de descansos entre los mismos. En consecuencia, todos los Trabajadores/as del área de producción estarán adscritos a este sistema y aquellos ostentarán la misma cantidad de descansos planificados diarios y el mismo número de minutos de descanso planificado diario.

Los referidos descansos programados serán de aplicación en todas y cada una de las jornadas de trabajo; tanto las ordinarias como las extraordinarias.

En el caso de ampliación o reducción de jornada, se mantendrá el principio de proporcionalidad. En consecuencia, a una jornada de mañana, tarde o noche, le corresponden los descansos indicados en el párrafo siguiente; marcando este criterio la norma de la proporción.

La cantidad de descansos planificados con ausencia del puesto de trabajo por Trabajador/a y día será de sesenta (60) minutos, y estarán planificados del siguiente modo:

1. Cuatro descansos de 10 minutos cada uno en diferentes momentos del turno de trabajo.
2. Un descanso de 20 minutos al turno destinado al bocadillo.

Los horarios de los citados descansos se realizarán preferentemente del modo indicado en el anexo 1º.

Sin detrimento de lo anteriormente expuesto, ambas Partes acuerdan flexibilizar el disfrute de los turnos de descanso si existieran eventualmente motivos productivos limitantes.

Así, en el supuesto de existir un impedimento de tipo productivo para realizar el descanso en el horario planificado, el Trabajador/a afectado desplazará el mismo a otro momento.

Dicho momento deberá situarse obligatoriamente no más allá de los 40 minutos inmediatamente posteriores a la hora del descanso desplazado, si el descanso es ordinario y de los 20 minutos inmediatamente posteriores a la hora del descanso desplazado si el descanso es el correspondiente al bocadillo. Sin detrimento de lo anterior, aplicará el principio de flexibilidad entre las partes para que se pueda continuar con el proceso productivo y asimismo cumplir el cuadrante de descansos.

En ningún caso se podrán utilizar los descansos programados para acabar antes el trabajo o para acumularlos en jornadas de libre disposición. Los descansos programados deben ser utilizados en su totalidad dentro del turno de trabajo diario.

Segundo. Con el objetivo de asegurar el correcto cumplimiento del sistema de descansos flexibles CSI, ambas partes acuerdan el establecimiento de un sistema de control diario del ratio de cumplimiento del número de descansos y su duración.

De este modo, las desviaciones en el cumplimiento del sistema serán reportadas de forma semanal por los responsables de turno al departamento de Recursos Humanos.

Con carácter mensual, Recursos Humanos informará al Comité de empresa de las desviaciones producidas y el motivo de las mismas, de tal suerte que los Representantes Legales de los Trabajadores, tengan acceso a los anteriormente citados ratios.

Tercero. la naturaleza de los descansos referidos en el pacto primero es la correspondiente a la parte de descansos programados o planificados que deben disfrutar los trabajadores/as del área de producción.

Así, el resto de descansos que deberían tener los Trabajadores/as por la naturaleza del trabajo y el ambiente, indicados en el Laudo del TLC, serán disfrutados en el ciclo de trabajo mayorándolo, por una parte, y el resto será utilizado para necesidades fisiológicas extraordinarias que no puedan satisfacerse en los paros programados por no coincidir con estos.

Para que así conste y surta los efectos legales oportunos, firman el presente acuerdo, por duplicado y a un sólo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

Dijous, 16 de març de 2017

ANEXO 5. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Criterios generales:

1. Las empresas podrán 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 sólo se podrá dilatar hasta 60 días después de la firmeza de la sanción.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

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..
- 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.
- m. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- n. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc., para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Dijous, 16 de març de 2017

o. Incumplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball en els espais reservats per a ell.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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 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. El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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 y ser suplantado por otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc., para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

i. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la negligencia o imprudencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas causas muy graves.

j. 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.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. 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.

m. La embriaguez o el consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud propio y del resto de los trabajadores en el trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

o. Incumplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball en espais, zones o dependències on se desenvolupen activitats laborals y/o productives.

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.

Dijous, 16 de març de 2017

- b) La inasistencia al trabajo durante tres o más días consecutivos o alternos, en un período de un mes o la reincidencia en la inasistencia al trabajo en varias ocasiones dentro del año natural.
- 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.
- 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) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas u organizaciones extrañas a la misma.
- k) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo (incluso fuera de la jornada laboral) en la empresa y/o centro de trabajo.
- l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de seis meses y haya mediado sanción.
- o) 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 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.
- p) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- q) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- r) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Dijous, 16 de març de 2017

s) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en este Anexo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.- Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO 6. ACUERDO DE ADJUDICACIÓN DE PUNTOS PARA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

(Ver documento original).

Barcelona, 18 de novembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès