

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN

TRI/4447/2006, de 16 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Trelleborg Automotive Spain, SA (planta de Martorell), para los años 2006 y 2007 (código de convenio núm. 0803072).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Trelleborg Automotive Spain, SA (planta de Martorell), suscrito por los representantes de la empresa y los de sus trabajadores el día 5 de mayo de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Trelleborg Automotive Spain, SA (planta de Martorell), para los años 2006 y 2007 (código de convenio núm. 0803072) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 16 de mayo de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Trelleborg Automotive Spain, SA (centro de trabajo de Martorell) para los años 2006 y 2007

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo Trelleborg Automotive Spain, SA, planta de Martorell, a excepción de las personas con funciones directivas.

Artículo 2

Ámbito temporal

1. El presente Convenio tiene vigencia de 2

años, desde 1 de enero de 2006 hasta 31 de diciembre de 2007.

Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero, excepto los correspondientes a los conceptos ayuda comida y horas extras, los cuales tienen unos efectos económicos establecidos en los apartados correspondientes.

2. Cualquiera de las dos partes podrá denunciar este Convenio en el último trimestre de 2007, notificando su decisión por escrito a la otra parte.

CAPÍTULO 2

Cláusulas generales

Artículo 3

Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 4

Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas individualmente entre la empresa y sus trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 5

Normas subsidiarias

Durante la vigencia del presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo en lo concerniente a régimen disciplinario, que se regirá por lo dispuesto en el capítulo 8 del vigente Convenio general de la industria química.

Así mismo, se aplicará como marco legal de referencia el vigente Convenio colectivo general de la industria química, en lo referente a seguridad y salud Laboral (capítulo 9), medio ambiente (capítulo 10) y clasificación profesional (artículos 21 y 22). Para facilitar la interpretación y la solución de conflictos relativos a estas materias, se realizará consulta a la Comisión Mixta definida en el capítulo 14 del vigente Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 6

Comisión Paritaria

Con el fin de solventar en lo posible las dudas que puedan surgir en la interpretación de la presente recopilación durante su vigencia, se establece una Comisión Paritaria compuesta de 6 miembros, 3 por cada parte firmante y la asistencia del señor presidente del Convenio a petición de cualquiera de las partes, en función moderadora a esta Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por la representación de la empresa o por la representación social con una antelación de 10 días, debiendo reunirse en los siguientes 5 días laborables como máximo, con orden del día dada a conocer a la otra parte con una antelación de 2 días hábiles. En cada reunión se levantará acta.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo

Artículo 7

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Ambas partes reconocen como factores importantes para la consecución de mejoras organizativas, entre otras:

Mejoras tecnológicas.

Mejoras en la organización del trabajo.

Mejoras en las condiciones de trabajo.

Eficiente programación de la producción.

Adecuación continua de los canales de comunicación que intervienen en el proceso productivo.

Una eficaz política de inversiones.

Transparencia informativa sobre lo expuesto.

Artículo 8

Rotación de turnos

Sin menoscabo de lo establecido en el artículo 31 (página 19 del Convenio) o bien por acuerdo individual escrito, el personal en régimen de turnos, si por cualquier circunstancia estuviera durante un período de tiempo sin rotación, es decir, prestando servicios fijos en un turno, no consolidará en ningún caso tal condición, ni como condición más beneficiosa, puesto que no es voluntad de la empresa tal consolidación, obligándose los mismos a reincorporarse al régimen de turnos que en aquel momento le sea asignado cuando la Dirección así se lo requiera, siempre que medie un preaviso mínimo de 7 días.

Artículo 9

Vacantes de puestos

1. Ascensos

Cuando se produzcan vacantes en la empresa de puestos que no sean de confianza se anunciará, antes de cubrir la vacante, la existencia de la misma, indicando en su caso, las aptitudes necesarias para el puesto. El personal interesado podrá solicitar la vacante aportando los méritos que estime convenientes.

La empresa comunicará al Comité el nombre de los solicitantes.

Antes de la elección definitiva, que en igualdad de condiciones será la persona con mayor antigüedad en la empresa, un representante del Comité tendrá la facultad de tener acceso a las pruebas efectuadas y ser oído.

A los efectos del párrafo anterior se entenderá por cargos de confianza: los jefes de departamento o superiores y los que supongan manejo de fondos, fórmulas, sistemas de fabricación, gestión de compras e informaciones reservadas.

2. Vacantes en puestos de trabajo de servicios

Cuando se deban cubrir puestos de trabajo de áreas de servicios que no supongan cambio de categoría, se facilitará la información a todos los trabajadores, a través de la difusión de la misma por los medios habituales.

En dicha información se indicará las características y requisitos del puesto de trabajo así como los méritos valorables, si procede.

Del proceso resultante (relación de solicitantes y resultados) se informará a las personas interesadas así como al resto de trabajadores, utilizando para ello los medios habituales.

Todo lo establecido en este apartado se entiende sin detrimento de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, movilidad funcional.

Artículo 10

Personal nuevo ingreso

Al personal de nuevo ingreso en la empresa destinado a fabricación cuya categoría inicial es la de ayudante especialista, se le asignará la categoría de profesional de la industria de segunda pasado un período de 6 meses sin interrupción y contado desde la fecha de alta en Trellborg Automotive Spain, SA.

Artículo 11

Excedencia

Los trabajadores con 1 año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 12 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; sino existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida cuando ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reintegro del trabajador.

Artículo 12

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 13

Cese voluntario

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:

Personal del grupo técnico, 2 meses; del grupo de empleados, 1 mes, y de los subalternos y obreros, 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en la liquidación y, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 14

Movilidad interna

Cuando un trabajador sea cambiado de su sección habitual, por causas ajenas a su voluntad, el pago de la prima se hará de acuerdo con las siguientes normas:

Se le respetará en dinero su promedio de prima durante 60 días, tiempo éste destinado adaptarse a su nuevo puesto de trabajo. Se entiende que los días serán laborables y contarán la mayor parte de la jornada en el nuevo puesto de trabajo (400' mínimo).

El trabajador estará obligado a llegar al rendimiento 100 a partir del 10º día, salvo en la Sección de Pulidoras.

En la Sección de Pulidoras

Los 40 primeros días laborables se pagará el rendimiento habitual, siempre que el trabajador alcance el promedio mínimo del 70, correspondiente al período normal de la prima.

A partir del 41º hasta el 60º inclusive, existe el compromiso por parte del trabajador de alcanzar el rendimiento 100%. Si se alcanza el 100, se pagará el rendimiento habitual y si no se llega al 100%, el rendimiento que saque.

A partir del 61º días, se abonará el rendimiento obtenido.

En los cambios de sección, se respetará asimismo el valor del nivel de prima, si éste fuese superior en la sección de procedencia.

El personal, que pase de rendimiento directo a rendimiento indirecto, cobrará el rendimiento habitual de procedencia.

Los 10 primeros días laborables de cambio de sección deben realizarse en forma correlativa y el resto dentro, como máximo, del período de 1 año a contar desde el inicio del cambio.

Si no se producen los rendimientos mínimos fijados, se abonarán todos los días al rendimiento real alcanzado.

En los casos de cambio de puesto de trabajo dentro de la misma sección, si a criterio del encargado se precisa algún tipo de adaptación, se respetará en dinero el promedio de prima del afectado hasta un máximo de 3 días, siempre que el mismo alcance un rendimiento mínimo de 100.

Artículo 15

Programación de prensas

a) Prensas de inyección

Planificar el tiempo de carga y descarga al 120%.

Cumplir las rondas planificadas del equipo, atendiendo en primer lugar la prensa guía, teniendo en cuenta los tiempos de interferencia en las otras prensas, si los hubiese.

Saturar para poder alcanzar el 133% (planificación o encargado de prensas). En el caso de que la saturación sea facilitada por el encargado de prensas, se deberá hacer constar el tiempo de preparación y espera de la tarea asignada por éste.

Si se satura por debajo del 130%, se abonará el 130%.

b) Prensas convencionales

Planificar como se viene haciendo habitualmente. En el caso de que con esta planificación no se llegue a alcanzar el rendimiento promedio habitual, Planificación podrá incrementar el número de rondas para conseguir el rendimiento habitual.

Si se planifica por debajo del 130% y se cumple la planificación, se abonará el 130%.

En el caso de paro de alguna prensa del equipo, el encargado la sustituirá con otra de reserva. Caso de no existir esta prensa de reserva, se dará una tarea marginal.

c) Norma especial prensas inyección

En el caso de paro de alguna prensa, el encargado la sustituirá preferentemente con otra prensa y la saturación correspondiente puesta a pie de prensa. Las tareas sustitutorias no habituales en prensas de inyección serán incrementadas en un 18% a fin de que el operario pueda alcanzar libremente su rendimiento, que será el que se le abone, no siendo de aplicación en este caso la norma general del 130%, aunque sí las interferencias.

Nota. A efectos del apartado c) se considerarán tareas no habituales todas las que no se realicen como saturación en condiciones normales en las prensas de inyección.

Ejemplo a título orientativo: 806502. Es habitual pulirla en caliente y no habitual pulirla en frío.

El presente documento se ha consensuado entre la empresa y el Comité, en el marco de los acuerdos pactados en Convenio y que supieron el paso a tarifa 5 en prensas. Esta normativa se inscribe en el ánimo de conseguir una mejora de la productividad y que se garantice al operario la posibilidad de llegar a un rendimiento no inferior al 130%.

Artículo 16

Asignación de tarifa

El personal de fabricación que destine a la

función de prensador más del 50% de su tiempo de trabajo, durante un período mínimo de 3 meses consecutivos y siempre que alcance los niveles de eficiencia habituales en el área de trabajo, se le asignará la tarifa 5. El procedimiento para su percepción requerirá la solicitud del trabajador interesado con la autorización de su responsable inmediato.

Artículo 17 *Relevo prensas*

Para un óptimo aprovechamiento de la maquinaria, y con el objetivo de no interrumpir su producción, se establece organizativamente un descanso de 10 minutos al turno de cada prensa que será cubierto en la máquina por un relevista, coordinando este relevo la propia UET.

En las actuales condiciones ambientales, este descanso para los prensistas se amplía y será de 15 minutos durante el período comprendido entre la penúltima semana de junio hasta la última semana de agosto del presente año y se mantendrá en años futuros, siempre que esta ampliación de 5 minutos no suponga una distorsión en el actual sistema de producción o no se produzcan cambios que mejoren las condiciones ambientales. Estos 15 minutos se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Artículo 18 *Comisiones de trabajo*

Se creará una comisión de trabajo compuesta por 3 miembros del Comité de Empresa y 3 miembros de la Dirección, diferentes según la temática de la que se trate en cada momento. Estas reuniones serán bimestrales para abordar temas de producción y «domésticos».

El contenido será:

1. Asuntos organizativos y de producción como:

Problemas de organización que no hayan sido resueltos por las vías normales ya existentes.

Modificaciones o implantaciones importantes que se proyecten realizar en organización, procesos o tecnología.

2. Cuestiones propuestas por el Comité de Empresa según orden del día entregada con suficiente anterioridad.

Esta Comisión podrá disponer, en los términos definidos en el artículo 41.3, horas retribuidas al Comité de Empresa (página 29), de su crédito horario para formación específica en el cargo.

Ambas partes reconocen la conveniencia de elaborar un reglamento interno que recoja las diversas situaciones que puedan producirse en los temas relativos a métodos y tiempos.

Artículo 19 *Formación personal*

La introducción acelerada de cambios técnicos, económicos y organizativos, en la perspectiva de Unión Europea, hacen necesarias una constante adaptación del trabajador a los nuevos medios de producción.

Para ello es necesario proporcionar a los trabajadores el acceso a una formación continuada que contribuya a su desarrollo personal y profesional y ayude a aumentar la competitividad de la empresa dentro de la UE.

Es por ello que se propone la realización de cursos y/o reciclaje para aquellos trabajadores que sean afectados por la introducción en la empresa de innovaciones y/o modificaciones técnicas o tecnológicas en su trabajo.

De la organización, tema, contenido y profesorado de dichos cursos, la empresa informará puntualmente a los representantes de los trabajadores.

Para facilitar el acceso de los trabajadores afectados, dichos cursos se procurará realizar, cuando sea posible, dentro de la jornada laboral. Igualmente podrán asistir a los mismos, fuera de horario de trabajo, todos aquellos trabajadores no afectados que voluntariamente deseen hacerlo, si lo permiten las características académicas del curso.

La empresa confeccionará un plan de formación para el año, del que informará puntualmente a los representantes de los trabajadores, que deberá ser llevado a cabo con el esfuerzo y colaboración de todo el personal afectado.

Artículo 20 *Contratación*

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Ante la necesidad de tener que contratar nuevos empleados, la empresa podrá utilizar los servicios de ocupación del Baix Llobregat (SPO-BL), si en su bolsa de trabajo tiene candidatos idóneos y no representa coste para la empresa.

Beneficios sociales

Artículo 21 *Enfermedad y accidente*

1. Enfermedad

1.1 La empresa abonará durante los 3 primeros días de la primera baja del año por enfermedad común, debidamente acreditada por el parte de baja, la totalidad del salario, con exclusión de la prima y el plus de asistencia.

1.2 Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social o centro concertado, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá permiso por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el que conste la hora de ingreso y finalización de la visita.

Esta ausencia debidamente justificada se abonará con la totalidad del salario, con la exclusión de la prima y el plus de asistencia.

Este plus de asistencia no se descontará si el trabajador ha asistido al trabajo el resto de la jornada.

1.3 Asimismo, se abonará un complemento hasta el 100% de la suma del salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima directa, prima indirecta, garantía ad personam, prima comité, plus cuarto turno, viajes, ayuda escolar y plus coordinador al trabajador que se encuentre hospitalizado por enfermedad, entendiéndose hospitalización como el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa, hasta un máximo de 50 días durante el año 2006 y hasta un máximo de 55 días durante el año 2007.

2. Accidente y enfermedad profesional

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100% de la suma del salario base, plus

convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima directa, prima indirecta, garantía ad personam, prima comité, plus cuarto turno, viajes, ayuda escolar, plus coordinador, hora extras y prima horas extras.

Las cantidades que, en su caso, proceda abonar por parte de la empresa, se indicarán por concepto específico en la hoja de salarios y estarán sometidas a las cotizaciones y descuentos que legalmente corresponda por Seguridad Social e IRPF.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, se establece un complemento AT-Mutua, que se percibirá en los casos de accidente laboral que no causen baja médica y que requieran la asistencia del trabajador a las dependencias de la mutua de accidentes de trabajo. El importe de este complemento corresponderá a la parte proporcional del precio de la prima de la persona accidentada por el tiempo destinado a la visita médica o por el requerido por el facultativo de la citada mutua, todo ello justificado con los datos aportados en el parte de asistencia correspondiente.

Artículo 22 *Matrimonio y natalidad*

Para lo referido en este artículo, se entenderá como pareja de hecho, aquella que se constituya, a partir de la firma del presente Convenio, de acuerdo con la Ley catalana 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables.

1. Premios

Se establece para el año 2006 un premio por matrimonio de 146,96 euros sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio). Este premio se percibirá en caso de matrimonio o, por una sola vez, en el de establecimiento de pareja de hecho.

Asimismo se abonará el premio de matrimonio cuando, por causa de fallecimiento del cónyuge, se volviera a contraer matrimonio o constituir pareja de hecho.

Se establece para el año 2006 un premio de natalidad de 110,24 euros sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio).

El personal que solicite los premios mencionados deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos la documentación acreditativa de dichas situaciones.

Para los importes a percibir en ambos premios en el año 2007 se aplicará lo indicado en el artículo 32 (página 19 del Convenio).

2. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o de establecimiento de pareja de hecho.

b) 7 días naturales por el nacimiento de hijo/a, sin pérdida del plus de asistencia, de los cuales 2 tienen el carácter de recuperables mientras el absentismo total de la planta de Martorell sea igual o superior al 5%.

El personal que solicite los premios o permisos mencionados deberá entregar al Departamento de Recursos Humanos la documentación acreditativa de dichas situaciones.

3. Maternidad

El período de descanso por maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La distribución del período de descanso será a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la

madre no podrá disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

4. Lactancia de hijo

Los trabajadores/ras, voluntariamente podrán sustituir el derecho recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, por un período de ausencia continuada de 14 días naturales que se disfrutará en jornadas completas o a tiempo parcial.

El trabajador/a, únicamente podrá disfrutar de este permiso de ausencia continuada al finalizar la suspensión de contrato por maternidad (regulada en los artículos 45.1.d) y 48.4 del Estatuto de los trabajadores) siempre que haya disfrutado de ésta en su total duración.

Cuando el trabajador/a opte por el período de ausencia continuado, la empresa podrá realizar la contratación de una persona con la modalidad de contrato de interinidad por el tiempo que dure este permiso retribuido.

Artículo 23

Ayuda a los estudios

1. La empresa abonará por el concepto de ayuda escolar en 2006, la cantidad de 16 euros mensuales y durante los 12 meses del año, por cada hijo/a comprendido entre los 5 y los 21 años de edad, ambos inclusive, durante los 12 meses del año, siempre que se acredite que están realizando estudios y que no perciben ingresos propios. En 2007 la empresa abonará por el mismo concepto 17 euros.

A los trabajadores que tengan hijos de edad menor a los 5 años y justifiquen documentalmente la asistencia de los mismos a guardería o parvulario, les será abonada asimismo la ayuda escolar.

2. En concepto de beca de estudios se abonará por crédito aprobado y por cada hijo que realice estudios superiores (facultad/escuela técnica) hasta los 28 años inclusive. El abono de esta beca se efectuará a la terminación del curso, debidamente acreditada y siempre que el hijo no perciba ingresos propios. El derecho a esta beca lo devenga el hijo/a, indistintamente si son empleados de la empresa el padre, la madre o ambos. El importe de esta ayuda se establece para el año 2006 en la cantidad de 6,70 euros por crédito y para el año 2007 en la cantidad de 7 euros por crédito.

3. Ayuda para estudios

La empresa abonará hasta el 100% del importe de la matrícula y libros de texto, para estudios cursados por los trabajadores, en centros oficiales cuyas enseñanzas sean consideradas por la empresa de interés para su utilización en la misma.

Artículo 24

Premio vinculación

Se establece un premio de fidelidad a todos aquellos trabajadores que cumplan la edad de 59 años en activo, siempre que tengan una antigüedad mínima de 15 años en la empresa. El importe de este premio de vinculación queda establecido en el equivalente a 102 días de las percepciones reales normales para el año 2006 y 103 días para el año 2007.

Artículo 25

Seguro de vida

Se establece una póliza de seguros para cada caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por causa de accidente o enfermedad, sea o no laboral. La prestación

de este seguro de vida se establece para todo el personal de la empresa, durante su vida laboral en la misma, es decir mientras la empresa cotice a la Seguridad Social por dicho trabajador y en la proporción de la jornada laboral realizada. Esta póliza se establece por un capital de 16.640 euros para el año 2006 y 17.300 euros para el año 2007.

En caso de defunción se abonará a quien acredite ser legalmente el derechohabiente con mejor derecho. Este capital se percibirá por una sola vez.

Artículo 26

Ayudas sociales

1. Ayuda al Comité de Empresa

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 12.500 euros en el año 2006 y 13.000 euros en el año 2007, abonadas trimestralmente.

Dicha ayuda deberá ser empleada por el Comité en temas de carácter social, justificándolo ante la empresa.

2. Ayudas para comida

El personal que realiza turno partido percibirá, mediante vale emitido por la empresa, una ayuda para comida. El importe de esta ayuda será de 4,30 euros por día laborable, a partir de la firma del Convenio para el año 2006 y de 4,50 euros para el año 2007.

Cuando un trabajador deba prolongar su jornada laboral habitual por una eventualidad imprevista se abonará el 100%.

En todo caso deben darse las siguientes condiciones para su percepción:

a) Que se constate efectivamente el hecho de haberse realizado la comida.
b) Que la citada comida se haya efectuado en establecimiento hotelero oficial previamente acordado entre empresa y Comité.

En caso de disfrute de jornada intensiva no corresponde derecho a ayuda para comida.

La empresa podrá establecer las garantías que estime oportunas para la constatación de las condiciones descritas en los apartados a) y b) del punto 2 de este artículo.

3. Kilometraje

Se establece el precio por kilómetro en 0,29 euros para el año 2006 y de 0,30 euros para el año 2007.

Artículo 27

Licencias

El trabajador podrá solicitar permiso a recuperar con la posible antelación y sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Permiso por reuniones escolares de hijos. Se requerirá justificación y tendrá el carácter de recuperable previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de un/medio día de descanso de libre elección.

Permiso por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad de 2 días naturales a recuperar previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de días de descanso de libre elección. Se requerirá presentar justificación.

CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Artículo 28

Retribuciones salariales

Las retribuciones salariales de carácter mensual son las siguientes:

Antigüedad

Complemento personal

Incentivos

Salario base

Plus de asistencia

Plus de convenio

Plus coordinador

Plus turmicidad

En el anexo 1 se relaciona tabla salarial con retribuciones mínimas garantizadas para el año 2006.

El complemento personal no será absorbible ni compensable por concepto alguno.

Artículo 29

Antigüedad

El concepto de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio queda fijado en un porcentaje a aplicar sobre el salario base individual conforme a la siguiente tabla:

Período	Porcentaje
3 años	5%
6 años	10%
11 años	20%
16 años	30%
21 años	40%
26 años	50%
31 años	60%

Artículo 30

Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias se define en función de la categoría del trabajador que las realiza conforme a la tabla de tarifa horas extraordinarias 2006 relacionada en el anexo 2 sujeta a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio).

Para el año 2007 se actualizará la tabla conforme a lo indicado en el artículo 32 (página 19 del Convenio).

Quedan eliminados los conceptos de hora festiva, hora nocturna y desplazamientos relativos a las horas extraordinarias.

Artículo 31

Turno de noche

A todo operario que sea destinado a trabajar en el turno de noche, cuando haya sido requerido por la empresa, le corresponderá percibir el plus de turmicidad A, que se abonará por día trabajado en dicho turno.

Se establece para el año 2006 un importe de 10,09 euros por día trabajado en dicho turno, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio).

Para el año 2007 a esta cantidad se aplicará lo indicado en artículo 32 (página 19 del Convenio).

Con idoneidad similar para el trabajo a realizar, el personal que estaba en la plantilla en 31 de diciembre de 1997 tendrá prioridad sobre el personal que se haya incorporado con posterioridad a esa fecha.

Artículo 32

Incremento salarial

a) Para el año 2006

1. Se acuerda un incremento salarial, con efectos desde 1 de enero, igual al índice de precios al consumo (IPC) previsto (2%) más 0,40% en cada uno de los conceptos siguientes: salario base, plus de convenio, complemento personal, incentivos y viajes.

2. Si a 31 de diciembre de 2006 se acredita un absentismo anual total de planta igual o menor

que el 5% procede un incremento adicional del 0,1% si es igual o menor que el 4% el incremento adicional será del 0,3%. El importe de este incremento adicional será calculado sobre la misma base que el incremento salarial de 2006 y se abonará en la nómina de enero de 2007.

3. Revisión salarial: en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 2,00% respecto a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, cuando se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento, de producirse, se abonará con efecto retroactivo a 1 de enero de 2006, sirviendo como base de cálculo para realizarlo los salarios utilizados para realizar los incrementos del año 2006.

b) Para el año 2007

1. Se acuerda un incremento salarial, con efectos desde el 1 de enero, igual al índice de precios al consumo (IPC) previsto en 2007 más 0,40% en cada uno de los conceptos siguientes: salario base, plus convenio, complemento personal, incentivos y viajes.

2. Si a 31 de diciembre de 2007 se acredita un absentismo anual total de planta igual o menor que el 5% procede un incremento adicional del 0,1%, si es igual o menor que el 4% el incremento adicional será del 0,3%. El importe de este incremento adicional será calculado sobre la misma base que el incremento salarial de 2007 y se abonará en la nómina de enero de 2008.

3. Revisión salarial: en el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31.12.2007, un incremento superior al previsto respecto a 31 de diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial, cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento, de producirse, se abonará con efecto retroactivo a 1.1.2007, sirviendo como base de cálculo para realizarlo los salarios utilizados para realizar los incrementos del año 2007.

Artículo 33

Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad, se calcularán a razón de los siguientes valores:

Marzo: 15 días
Julio: 30 días
Navidad: 30 días

A los efectos de fijación del importe de las citadas pagas extra, se tendrá en cuenta que son salario base, antigüedad, complemento personal, plus de convenio, y se pacta añadir a este cálculo las siguientes cantidades con carácter lineal para cada trabajador en euros:

Paga	2006	2007
Marzo	360	375
Julio	30,38 (1)	(2)
Navidad	30,38 (1)	(2)

(1) Sujeto a revisión artículo 32

(2) Incremento de acuerdo a lo indicado en el artículo 32

Fechas de abono

Se abonarán, respectivamente, en las siguientes fechas tope: 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 34

Plus de asistencia mensual

El plus de asistencia, definido para todo el personal de la empresa y condicionado a la pre-

sencia del trabajador en fábrica, se establece para el año 2006 en 71,32 euros mensuales, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19).

Este plus no se abonará en las supuestas faltas de asistencia y de puntualidad a razón de 3,90 euros importe definido por día de ausencia, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio).

Para el año 2007 en ambos conceptos se aplicará lo indicado en el artículo 32 (página 19 del Convenio) salvo que el absentismo de la planta durante el año 2006 fuera superior o igual al 6%, en cuyo caso sería de aplicación el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa para la reducción del absentismo.

Si las faltas de asistencia o puntualidad, motivo de la pérdida o modificación del plus de asistencia, fueran recuperadas no serán consideradas a efectos de reducción o pérdida del mismo.

No se considerarán como faltas a los efectos expuestos en el párrafo anterior, los siguientes conceptos:

Los días que por matrimonio otorga la legislación vigente (artículo 22, matrimonio y natalidad - permisos retribuidos, página 14 del Convenio).

Los días que por nacimiento de hijo son otorgados por el presente Convenio (artículo 22, matrimonio y natalidad - permisos retribuidos, página 14 del Convenio).

Serán consideradas causa justa de pérdida o modificación del plus de asistencia los casos previstos en los apartados b), c) y d) del punto 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

En estos casos, una vez aportada la correspondiente justificación documental, el trabajador tendrá opción a recuperar la pérdida del plus de asistencia que hubiera producido, trabajando a tal efecto el número de horas equivalente al valor del plus de asistencia que correspondiera descontar.

Dicha recuperación deberá hacerse de acuerdo con el jefe de departamento correspondiente y el cálculo de la cuantía (redondeando a horas completas en el múltiplo más próximo por defecto o por exceso), será informado por el Departamento de Recursos Humanos en cada caso concreto en que el trabajador ejercite esta opción, al interesado y al jefe del departamento correspondiente.

Artículo 35

Plus coordinador

El plus coordinador tiene una eminente naturaleza funcional, lo que implica que se abona durante el período de tiempo en que se realicen funciones de coordinador de UET, dejando de percibirse el indicado complemento funcional cuando se cese en el ejercicio de tales funciones.

Para el titular del puesto, el plus coordinador se abonará mensualmente y se percibirá también durante el período vacacional. Por otra parte, el indicado plus coordinador no se abonará en caso de inasistencia al trabajo.

Para el año 2006 el importe del mismo queda fijado en 4,05 euros por día, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio).

Para el año 2007 se aplicará el incremento indicado en el artículo 32 (página 19 del Convenio).

Artículo 36

Cuarto equipo

A criterio de la Dirección de la empresa y de acuerdo con los requerimientos de los programas de ventas de los clientes, con la finalidad de

obtener una mayor ocupación de la maquinaria, para asegurar un trabajo continuo en horarios que tiendan a saturar sus actuales tiempos de paro y cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, se acuerda la posibilidad de implantar un sistema de cuarto equipo, respetando al personal que lo integre el cómputo anual de horas efectivas de trabajo al año previstas en el Convenio. Asimismo, el personal afectado por el cuarto equipo disfrutará de las vacaciones y grupos de fiestas (Pascua, Navidad, por ejemplo) que, con carácter general se establezcan en el calendario de la empresa.

Se establece un preaviso, en el cual la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité, con 15 días de antelación como mínimo, su decisión de poner en marcha el cuarto equipo con indicación de número de personas y secciones afectadas.

En todo caso, la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité, con 1 semana de antelación como mínimo, su decisión de cancelar el cuarto equipo cuando las circunstancias así lo aconsejen.

La pertenencia al cuarto equipo se retribuirá de acuerdo a los 2 conceptos siguientes:

Plus cuarto equipo que compensa los trabajos realizados en los días que fueran festivos para el resto de la plantilla y lo percibirá el personal que efectúe trabajos en régimen de cuarto equipo.

Se establece un importe de 56,50 euros/día festivo para el año 2006 y de 58 euros/día festivo para el año 2007.

Complemento diario de cuarto equipo que compensa la adscripción al citado régimen de trabajo y se percibe diariamente mientras está vigente el calendario de cuarto equipo. Su valor atenderá los siguientes criterios:

a) 4,26 euros/día de presencia para 2006, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio) cuando el calendario afecta al sistema habitual de rotación de turnos o la duración de la jornada (afectar la duración de la jornada únicamente será viable si media acuerdo unánime con el equipo involucrado). En esta modalidad se garantiza la percepción de plus cuarto equipo mientras esté vigente el calendario.

b) 3,19 euros/día de presencia para 2006 sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio), cuando el calendario no permite el disfrute consecutivo de los descansos semanales. En estas circunstancias, cualquier anulación de trabajos en festivos se realizará de forma que medie al menos 1 jornada laborable entre el aviso y el festivo anulado (aviso en jueves para realizar trabajos en sábado, por ejemplo).

c) No procede complemento diario de cuarto equipo cuando el calendario garantiza las condiciones habituales de rotación de turnos, duración de la jornada y disfrute consecutivo de los descansos semanales. En estas condiciones, si por cualquier circunstancia las personas involucradas tuvieran que repetir trabajos en fines de semana consecutivos percibirán complemento diario de cuarto equipo de 3,19 euros por día de presencia para 2006 sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio), mientras dure esta situación y con un tope máximo de hasta 1 mes. Asimismo, si durante la vigencia del calendario publicado se produjera anulación de algún día de trabajo en días festivos, el trabajador percibirá una compensación de 5,33 euros para 2006, sujeto a revisión según artículo 32 (página 19 del Convenio), por cada festivo anulado.

d) Para el año 2007 se aplicará para el complemento diario de cuarto equipo el incremento según artículo 32 (página 19 del Convenio).

Artículo 37

Incentivo personal indirecto

1. En el supuesto de que un trabajador tenga informe desfavorable por parte de su jefe, se aplicará la reducción de la prima indirectos. La primera vez para cada trabajador se aplicará solamente la reducción del 50% del valor de la prima indirectos que en aquel momento esté en vigor y en las sucesivas podrá aplicar hasta el 100% de su valor.

2. Ambas partes reconocen el principio de que a igual trabajo igual grupo de tarifa de prima; en los casos en que hubiera habido reclamación por la representación de los trabajadores se revisarán conjuntamente en el plazo de 21 días.

CAPÍTULO 5

Jornada, vacaciones, calendario y horario

Artículo 38

Jornada de trabajo y calendario

El calendario de fábrica consta de 223 días de trabajo al año. Ver el calendario del año 2006 en el anexo 3.

La jornada laboral, en su cómputo anual se la siguiente:

	Horas/año
Presencia	1.788 h 30 min
Efectivas trabajo	1.733 h 45 min

Esta jornada laboral anual se efectuará en 219 días durante el año.

Para garantizar el calendario de fábrica, con 223 días de fabricación, se establecen 4 días de descanso de libre elección cuya solicitud y disfrute está regulado en la página 26 del Convenio en el artículo 39 (solicitud de los días de libre elección).

a) Jornada de trabajo continuada

El horario de trabajo para el personal que realiza jornada continuada es el siguiente:

TN: turno (M=mañana; T=tarde; N=noche); H: horario; JP: jornada presencia; JE: jornada efectiva.

TN	H	JP	JE
M	De 6 h a 14 h 10 m		
T	De 14 h a 22 h 10 m	8 h 10 m	7 h 55 m
N	De 22 h a 6 h 10 m		

La jornada de presencia incluye el tiempo de descanso, legalmente establecido, de 15 minutos para el tiempo de refrigerio.

No obstante se admite por parte de la empresa una tolerancia de hasta 5 minutos más para el tiempo de refrigerio, en el bien entendido que el tiempo de tolerancia pactado, al formar parte de la jornada efectiva, no puede suponer en modo alguno disminución del rendimiento habitual del trabajador que lo realiza.

El tiempo de solape entre turnos, establecido en 10 minutos, en el marco del trabajo en equipo tiene como fin garantizar la continuidad de la producción sin interrumpir el funcionamiento de la maquinaria, permitiendo transferir la producción entre turnos en las mejores condiciones de calidad y eficiencia.

Para ello y sin perjuicio de que en algún grupo de maquinaria pueda organizarse de forma diferente, durante el tiempo de solape, el turno entrante asegurará una adecuada preparación del entorno de trabajo, de los medios de producción y de todo lo relativo al abastecimiento de los materiales necesarios para el turno que se inicia y el turno saliente efectuará una correc-

ta transferencia de la información y de las incidencias acaecidas en el turno que finaliza y dejará el puesto de trabajo en las adecuadas condiciones de orden y limpieza.

b) Turno partido

Jornada laboral de 8 horas/día, con horario flexible, de acuerdo con los siguientes términos:

	Entrada	Salida
Mañana	8 h a 9 h	A partir de las 13 h
Tarde	14 h a 15 h	A partir de las 17 h

Este horario debe ser compensado en cómputo semanal.

Para 12 viernes (o en su defecto, el último día laborable de la semana) de los meses de junio, julio, agosto y septiembre se establece la jornada intensiva desde las 8 horas a las 14 horas, 30 minutos y para otro viernes (o en su defecto, el último día laborable de la semana) una jornada de 7 horas y 45 minutos.

Para el último día laboral de las semanas del resto del año se establece la posibilidad de realizar la jornada laboral ininterrumpidamente, con entrada entre 8 y 8.30 horas y salida entre 15 y 15.30 horas, realizando en la propia semana la recuperación correspondiente de 1 hora de trabajo, tal como indica el primer párrafo.

Artículo 39

Solicitud de los días de libre elección

El disfrute de estos días de descanso de libre elección deberá solicitarse con una antelación mínima de 2 semanas. En caso de realizarla en plazo más corto, será potestativa de Dirección su concesión.

La Dirección responderá las peticiones de días de libre elección efectuadas por el solicitante de forma fehaciente, por escrito y en un plazo máximo de 5 días laborables.

Es posible disfrutar de forma consecutiva un máximo de 2 días.

Con el fin de evitar posibles trastornos organizativos, debidos al cúmulo de peticiones de disfrute de estos días en fechas determinadas, se limita la concesión de estos días a un máximo del 25% de la plantilla por turno del departamento o centro de trabajo correspondiente, estableciéndose, en todo caso, la prioridad por orden de recepción de las peticiones.

Asimismo, la concesión de días de libre elección durante el período vacacional, incluyendo los desfases, será potestativa de la Dirección.

Artículo 40

Vacaciones

1. Calendario

Las vacaciones serán de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables, para todo el personal de la empresa y la fecha de su disfrute vendrá determinada por el calendario laboral anual.

1.1 Desfase de vacaciones

Período

2 semanas anteriores al período de cierre: desfase de hasta un 25% de la plantilla.

2 semanas posteriores al período de cierre: desfase de hasta un 25% de la plantilla.

Personas afectadas: personal de las UET, de servicios y oficinas según necesidades.

Criterios elección

Inicialmente personas que lo soliciten voluntariamente si son idóneas para el puesto a cubrir.

Resto de personal necesario seleccionado por el responsable correspondiente, en función igualmente de su idoneidad. Este personal no desfazará 2 años seguidos si se puede combinar.

Plazo de aviso

Con 2 meses de antelación al inicio de las vacaciones, salvo emergencias imprevistas.

En cuanto al personal de mantenimiento, tomarán sus vacaciones fuera del período de cierre de fábrica. La elección de sus períodos de vacaciones se hará por orden de antigüedad y de mutuo acuerdo entre Dirección de fábrica y los trabajadores afectados, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

El personal que desfasa sus vacaciones conocerá el comienzo de disfrute de las mismas con 60 días de antelación como mínimo. A estos efectos, la empresa elaborará la relación nominal de las personas afectadas por el desfase.

En el supuesto de maternidad en que la suspensión del contrato de trabajo coincida con el período establecido de vacaciones, éstas se disfrutarán a continuación de tal suspensión de forma inmediata.

En el supuesto de hospitalización acreditada por enfermedad o accidente, durante el período de vacaciones, el trabajador podrá realizar sus vacaciones únicamente por los días que ha durado la hospitalización.

En el caso del personal que acredite un absentismo promedio individual en los 3 meses anteriores a un accidente de trabajo con hospitalización inferior al 5% si durante los 50 días de convalecencia inmediatamente posteriores a la fecha del accidente hay coincidencia con el período vacacional éste podrá disfrutarse a continuación de forma inmediata.

2. Salario

El salario que se tendrá en cuenta a los efectos del abono de las vacaciones será el que comprende: salario base, plus de convenio, antigüedad, complemento personal, asistencia, y el incentivo en el promedio de los 6 últimos meses.

A los trabajadores que en este período hayan estado en situación de IT se les reconsiderará el importe del incentivo, para que no les afecte esta incidencia.

Para los trabajadores de nuevo ingreso su promedio será en proporción al período trabajado.

CAPÍTULO 6

Derechos sindicales

Artículo 41

Horas retribuidas al Comité de Empresa

1. El crédito de horas retribuidas para cada miembro del Comité de Empresa será el que se fija en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

2. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa será acumulable por períodos bimensuales, previa notificación mensual a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos, debiendo entregar copia de dicho documento a la propia organización sindical y al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

3. Igualmente se admite utilizar el crédito horario no consumido en actividades de forma-

ción propias del cargo, tanto para miembros del Comité de Empresa como del Comité de Seguridad e Higiene, previa solicitud documentada a Dirección del curso correspondiente.

4. Además se añade un fondo especial de hasta 10 horas al mes para cada miembro del Comité, durante los meses naturales que dure la negociación del Convenio, entendiéndose a estos efectos que la negociación empieza 15 días antes de la primera reunión oficial y termina el día de la firma del Convenio o del acta de ruptura.

5. Asimismo, se establece una dieta para compensar los gastos de la parte social durante la negociación del Convenio que se fija en 12,00 euros por día de reunión y asistente a la misma.

Artículo 42

Reuniones periódicas

La empresa fijará unas fechas para mantener una reunión trimestral con el Comité, en las que se informará de la marcha económica de la empresa y del sector, perspectivas de futuro, cartera de pedidos y otros temas de carácter análogo, sin perjuicio de lo que, al respecto establece la legislación vigente.

Artículo 43

Seguridad y salud en el trabajo

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la ampliación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

1. Principios generales

1.1 Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3 Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, y sólo en última estancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva

tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

1.7 Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.8 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países de la UE donde Trelleborg fabrique estos productos.

2. Comité de Seguridad y Salud

2.1 Según lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales serán 3 los delegados de prevención, miembros del Comité de Empresa, correspondiente a la representación de los trabajadores.

Igualmente en función de lo regulado por el artículo 38.2 de la citada Ley, se crea el Comité de Seguridad y Salud compuesto por los 3 delegados de prevención indicados en el párrafo anterior más 3 representantes de la empresa.

2.2 Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo

3.1 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo

4.1 El Comité de Seguridad Y Salud conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2 La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

4.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro o puesto de trabajo.

5. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

8. Formación

El Comité de Seguridad y Salud para la cumplimentación de su buena labor asistirá a los cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o centrales sindicales reconocidas en la empresa, previa información al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 44

Secciones sindicales

Se reconocen las secciones sindicales de conformidad a la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y, en particular, las siguientes atribuciones al secretario general de cada sección sindical:

1. Participar en las reuniones del Comité con la Dirección de la empresa.

2. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado el secretario general a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato, del trabajador afiliado y previa conformidad por escrito del interesado.

Artículo 45

Biblioteca

La empresa colaborará facilitando material para la creación de una biblioteca en fábrica, administrada por el Comité fuera de su jornada laboral, comprometiéndose también la empresa a realizar gestiones ante las cajas de ahorro a fin de intentar obtener alguna donación de libros.

Artículo 46

Listado de horas extras

La empresa entregará al Comité, por perio-

dos de nómina vencidos, una relación cuantificada individualmente en número, que contenga la cantidad de horas extras y festivas realizadas en el período de nómina inmediatamente anterior.

CAPÍTULO 7

Disposiciones finales

1. Plantilla y escalafón

1.1 La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada categoría profesional.

1.2 Asimismo, la empresa confeccionará anualmente el escalafón del personal en 2 modalidades diferentes:

a) General, que agrupará todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y por categorías profesionales.

En la confección de los mismos deberá especificarse: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional y fecha de alta en la empresa.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la categoría profesional y por la antigüedad.

La empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal y entregará copia al Comité de Empresa.

Técnicos titulados:

Director técnico
Técnico jefe
Técnico/ingeniero
Perito o ingeniero técnico
Graduado social
Ayudante técnico

Técnicos no titulados:

Encargado
Analista de laboratorio
Auxiliar de laboratorio

Técnicos de organización del trabajo:

Jefe de sección de organización de primera

Jefe de sección de organización de segunda
Técnico de organización de primera
Técnico de organización de segunda
Auxiliar de organización

Técnicos de proceso de datos:

Jefe de proceso de datos
Analista
Programador de ordenadores

Administrativos:

Jefe de primera
Jefe de segunda
Oficial de primera
Oficial de segunda
Auxiliar
Aspirante

Técnicos de oficina:

Delineante proyectista
Delineante
Calcedor
Auxiliar técnico de oficina
Aspirante a técnico de oficina

Obreros:

1. Profesionales de oficios auxiliares
Oficial de primera
Oficial de segunda
Oficial de tercera
Aprendiz

2. Profesionales de la industria
Profesional de primera
Profesional de segunda
Ayudante especialista
Peón

Profesionales de actividades complementarias
Oficial de primera
Oficial de segunda
Aprendiz

2. Horas extras estructurales

Se considera como horas extras estructurales las horas extraordinarias necesarias para cubrir o compensar el exceso de absentismo que exceda del 5% en cómputo mensual, sin que ello implique obligatoriedad para el trabajador de realizar horas extraordinarias para cubrir este mayor índice de absentismo.

Asimismo, se consideran estructurales las horas extraordinarias realizadas para cubrir las dedicadas a formación.

3. Normas internas de mantenimiento (sábados-lunes)

A efectos de poner en práctica la resolución del Departamento de Trabajo de la Generalidad recaída en el expediente de Ordenación laboral número 451.981, se establece la siguiente norma de funcionamiento interno:

Los sábados no laborables vendrán a trabajar en tareas de mantenimiento un oficial de primera y un oficial de tercera que estén en esa semana en turno de mañana. De esta forma, la rotación de los sábados coincidirá con la rotación normal de los turnos de mantenimiento.

El lunes siguiente (o primer día laborable de la semana siguiente) hacen fiesta los que vinieron a trabajar el sábado anterior, y los oficiales restantes (primera y tercera) vienen uno en turno de mañana (el de primera) y otro en turno de tarde (el de tercera).

El jefe de mantenimiento, a su criterio, podrá acceder a posibles solicitudes de intercambios que sean hechas por los oficiales de mantenimiento entre ellos, siempre que quede cubierto el servicio.

Los cambios de sábados por lunes sólo afectan al personal de mantenimiento, de forma que cualquier otro trabajador que viniera, por ejemplo, a reforzar el servicio del sábado, se considerará que hace horas extras.

Al personal de mantenimiento que venga a trabajar los sábados en virtud de la permuta arriba indicada, la empresa le abonará los viajes.

4. Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y la necesidad de reducirlo dada su negativa incidencia en la productividad.

Se acuerda considerar absentismo a todos los efectos de este Convenio la incapacidad temporal (derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional), la falta no justificada y el retraso.

ANEXO 1

Tabla de retribuciones salariales 2006 (euros)

C: categoría; SB: salario base; PC: plus de convenio; CP: complemento personal (mínimo); A: asistencia; P: prima.

C	SB	PC	CP	A	P	C	SB	PC	CP	A	P
<i>Base mes</i>											
Ingeniero/licenciado/técnico	640,36	500,78	316,44	71,32	108,33	Auxiliar administrativo	358,14	441,25	284,78	71,32	108,33
Perito/ingeniero técnico	550,20	494,84	308,53	71,32	108,33	Delineante proyectista	466,80	598,16	300,62	71,32	108,33
Encargado	404,61	502,17	300,62	71,32	108,33	Delineante	419,59	561,74	292,71	71,32	108,33
Jefe organización primera	550,20	494,84	308,53	71,32	108,33	Analista laboratorio	380,92	482,09	284,78	71,32	108,33
Jefe organización segunda	461,84	519,68	300,62	71,32	108,33	<i>Base día</i>					
Técnico organización primera	460,45	497,46	300,62	71,32	108,33	Oficial primera OA	12,73	15,93	11,52	71,32	(*)
Técnico organización segunda ..	404,59	501,59	292,71	71,32	108,33	Oficial segunda OA	12,03	15,66	11,28	71,32	(*)
Analista programador	550,20	494,84	308,53	71,32	108,33	Oficial tercera OA	11,30	15,41	10,71	71,32	(*)
Programador ordenadores	457,01	502,91	300,62	71,32	108,33	Profesional industria primera	12,03	15,66	11,28	71,32	(*)
Jefe administrativo primera	577,00	564,94	308,53	71,32	108,33	Profesional industria segunda	11,30	15,41	10,71	71,32	(*)
Jefe administrativo segunda	506,66	517,66	300,62	71,32	108,33	Ayudante especialista	11,12	12,87	9,53	71,32	(*)
Oficial administrativo primera ..	460,45	497,46	300,62	71,32	108,33	Oficial primera AC	11,87	13,24	10,71	71,32	(*)
Oficial administrativo segunda ..	415,18	491,08	292,71	71,32	108,33	Oficial segunda AC	11,24	12,87	10,71	71,32	(*)

ANEXO 2

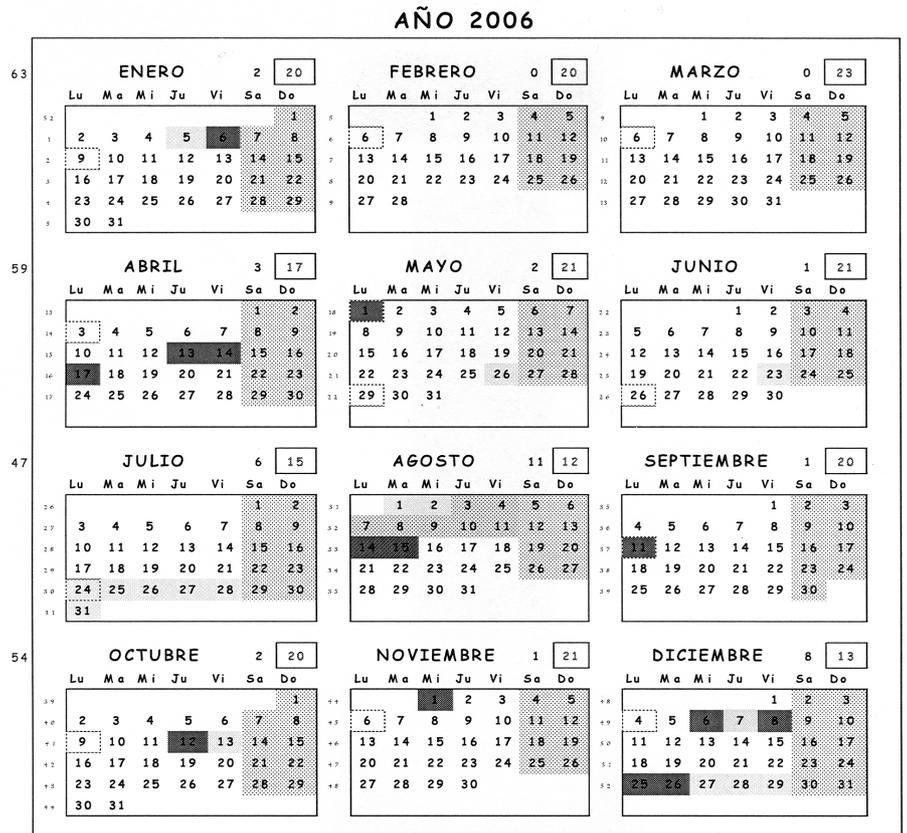
Tarifa de horas extras

C: categoría; VHE: valor horas.

C	VHE
Ingeniero/licenciado/técnico	19,5646
Perito/ingeniero técnico	18,8996
Encargado	16,9665
Jefe organización primera	19,5646
Jefe organización segunda	18,8996
Técnico organización primera	16,0074
Técnico organización segunda	14,9480
Analista programador	18,8996
Programador ordenadores	16,0074
Jefe administrativo primera	19,5646
Jefe administrativo segunda	18,8996
Oficial administrativo primera	16,0074
Oficial administrativo segunda	14,9480
Auxiliar administrativo	13,6876
Delineante proyectista	16,0074
Delineante	14,9480
Analista laboratorio	14,9480
Oficial primera OA	16,0074
Oficial segunda OA	14,9480
Oficial tercera OA	13,8732
Profesional industria primera	14,0535
Profesional industria segunda	13,5330
Ayudante especialista	13,5330
Oficial primera AC	13,5330
Oficial segunda AC	13,5330

ANEXO 3

Calendario laboral 2006



Calendario con 223,0 días de trabajo fábrica Días de libre elección: 4
 219,0 días de trabajo individual 1.734 horas trabajadas individualmente

- 14 Fiestas nacionales, autonómicas y locales (24 abril, trasladado al 13 de abril, y 14 agosto)
- Vacaciones de 22 días laborables, con desfases: 24 julio a 11 agosto, 3 agosto al 25 agosto
- Días no trabajados por ajuste jornada anual
- Cambio de turno
- Cierre de Fábrica del 3 al 15 de agosto, ambos inclusive

No se podrá disfrutar días de libre elección durante el mes de diciembre

Calendario con 223 días de trabajo fábrica, 219 días de trabajo individual, 4 días de libre elección, 1.734 horas trabajadas individualmente, 14 fiestas nacionales, autonómicas y locales (24 de abril trasladado al 13 de abril y 14 de agosto). Vacaciones de 22 días laborables, con desfases: 24 de julio a 11 de agosto, 3 de agosto al 25 de agosto. Cierre de fábrica del 3 al 15 de agosto, ambos inclusive. No se podrá disfrutar días de libre elección durante el mes de diciembre.

(06.311.058)