



RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SLU amb vigència des del dia 1 d'abril de 2021 fins al dia 31 de març de 2022 (codi de conveni núm. 08103282012021)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de setembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SLU amb vigència des del dia 1 d'abril de 2021 fins al dia 31 de març de 2022 (codi de conveni núm. 08103282012021) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SKIS ROSSIGNOL DE ESPAÑA, SLU

CAPÍTOL PRIMER

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regularà les relacions de treball entre Skis Rossignol de España, SLU i les treballadores i treballadors que la integren.

Article 2. Àmbit personal

Les normes contingudes en aquest Conveni regeixen les relacions laborals de l'empresa Skis Rossignol de España, SLU, es a dir, pel que fa a tots els treballadors i treballadores que presten actualment serveis a l'empresa, o que ingressin d'ara en endavant, siguin quines siguin les funcions i grup i nivell professional que tinguin.

S'exclou del present conveni:

- El personal d'alta direcció d'acord amb l'article 2.1 a) de l'Estatut dels Treballadors.
- El personal que presta serveis a la botiga – outlet.

Anualment, l'empresa facilitarà al Comitè d'Empresa la relació de les persones afectades per l'exclusió prevista en aquest article.

Article 3. Àmbit territorial

El present conveni serà d'aplicació en el centre de treball d'Artés, polígon industrial Santa Maria.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor en data 01 d'abril de 2021. La seva durada serà d'un any i finalitzarà, per tant, el 31 de març de 2022.

Els efectes econòmics i data d'aplicació es troben detallats a l'annex 1: increments salarials.

Article 5. *Denúncia*

El conveni podrà denunciar-se per qualsevol de les parts amb un mes d'antelació al seu venciment. A manca de denúncia, es prorrogarà per un any.

Un cop denunciat el conveni i durant el procés de negociació, que tindrà una durada màxima de 12 mesos, continuarà essent d'aplicació el conveni vençut.

Finalitzat el període de negociació sense acord, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està exhaurida. En aquest cas, ambdues parts de comú acord o qualsevol d'elles, podrà instar algun dels procediments previstos en l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 de 27 de novembre de 2015.

Article 6. *Drets supletoris*

Es consideraran com a fonts supletòries d'allò no previst en aquest conveni, la Constitució espanyola, la legislació laboral, l'Estatut dels treballadors i, en quant a les matèries que assenyala com a no negociables l'art. 84.4 de l'Estatut dels treballadors, el Conveni general del sector de la fusta.

Article 7. *Unitat dels pactes del present conveni i vinculació a la totalitat*

Atès que a Skis Rossignol de España S.L.U. hi ha precedents de convenis d'empresa, en què per mitjà de la negociació col·lectiva s'ha produït l'establiment de condicions específiques de tot ordre, el present conveni obliga a les parts signants d'aquest i preval davant de qualsevol altra norma que no sigui de dret necessari. La mateixa força d'obligació tindran els annexos. Les condicions del present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment, per la qual cosa no es podrà pretendre l'aplicació d'una o algunes de les seves normes amb oblit de la resta sinó que a tots els efectes haurà de ser aplicat i observat íntegrament, en el benentès que aplicades unes s'entendrà d'aplicació la resta.

CAPÍTOL SEGON

Article 8. *Organització del treball*

L'organització del treball, de conformitat amb el que prescriu aquest conveni i la legislació laboral vigent, és facultat, funció i decisió exclusiva de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té com a objectiu assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, que es durà a terme d'acord amb les seves necessitats, que permetin avenços tècnics, l'assoliment dels seus objectius i la consecució de beneficis.

Sens menystenir la facultat esmentada en el paràgraf primer, el Comitè d'empresa serà informat i serà escoltat prèviament en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

Article 9. *Grups professionals*

Es mantenen els grups professionals que preveu l'annex núm. 2.

L'acte de classificació del treballador/a, pel que fa a grups professionals, el durà a terme la direcció de l'empresa, sense perjudici del que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Els professionals de producció de segona i caps d'equip de segona, un cop transcorreguts, respectivament, dos mesos naturals i sis mesos naturals de permanència en aquestes categories, sigui quina sigui la modalitat contractual, passaran a professionals de producció de primera i caps d'equip de primera.

Mantindran aquestes categories de primera durant tres anys malgrat el treballador/a no hagi estat contractat coma tal. Transcorregut aquest període, en cas de nova contractació, tornaran a categoria de segona.

El personal que en el moment de la signatura del conveni tingui una permanència superior a dos mesos en la categoria professional de producció de segona, se'ls reconeixerà la categoria professionals de primera.

Els que en data de signatura del conveni no arribin als dos mesos, es calcularà segons temps de permanència real.

El personal serà ubicat al grup/subgrup professional que li pertorqui atenent tasques i funcions descrites en la classificació professional de l'empresa.

Article 10. *Ascensos i vacants*

Els ascensos se subjectaran al règim següent:

L'ascens del personal a tasques o llocs de treball que requereixin titulació o impliquin comandament o confiança, inclosos caps d'equip, serà de lliure designació per part de l'empresa, prèvia notificació al Comitè d'Empresa.

Per a les vacants o llocs de treball de nova creació que s'hagin de cobrir de les altres categories, l'empresa establirà un procés selectiu d'acord amb un sistema de caràcter objectiu per acreditar la formació i demostrar les competències i habilitats requerides al lloc de treball. Es prendran com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver desenvolupat una funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a aquest efecte s'estableixin. Primer s'informarà al Comitè d'empresa i després es col·locarà un comunicat en el tauler d'anuncis i així tindrà les mateixes possibilitats el personal de la fàbrica que el personal extern.

Article 11. *Personal fix discontinu*

El personal fix discontinu serà cridat per a la prestació de serveis a l'empresa atenent la seva major antiguitat de contractació i especialització, i finalitzaran el mateix de forma inversa a la seva antiguitat.

S'entén per especialització com el lloc de treball que, en el darrer any, més temps hagi realitzat.

Per a la seva reincorporació se'ls avisarà amb deu dies laborables d'antelació, exceptuant causes excepcionals.

Se'ls facilitarà el document TA2 acreditant el dia de la seva reincorporació.

Per a aquest col·lectiu es regulen unes particularitats reflectides en diferents articles o annexes del present conveni:

- L'opció de cobrar el complement per trasllat de jornades o bé allargar el contracte en una durada equivalent a l'import del mateix, així com les normes a seguir en cas de jornades traslladades durant el període inactiu de treball d'aquest col·lectiu. Regulat a l'article 22 Canvis de Jornades Completes.
- El cobrament del plus de vinculació en proporció al temps treballat per temporada de treball en el document de saldo i finiment. Regulat a l'article 45 Plus de Vinculació.
- El temps de permanència durant la vigència del present conveni (FY22). Regulat a l'annex 6 Permanència Fixos Discontinus.
- Criteri per cobrir la plaça de personal fix continu i fix discontinu especialista de producció durant la vigència del present conveni (FY22): regulat a l'annex 8 Criteris evolució de la plantilla.

Article 12. *Ingressos*

L'ingrés dels treballadors i treballadores s'ajustarà a les normes legals generals i especials sobre col·locació.

L'ingrés es considerarà fet a títol de prova, el període del qual serà variable, segons el tipus de llocs a cobrir, i que en cap cas excedirà de la següent escala:

9 mesos per al personal de Direcció d'Àrea, quan el contracte sigui de durada indefinida.
6 mesos per als tècnics titulats.
4 mesos per al personal dels grups professionals 2, 3 i 4 excepte subgrups 4 caps d'equip
2 mesos per al personal dels grups professionals 5, 6 i 7 i subgrups 4 caps d'equip.

Només s'entendrà que s'està subjecte a període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, per ambdues parts, empresa i treballador o treballadora, podrà resoldre's lliurement el contracte sense termini de preavis i sense dret a cap indemnització.

La situació d'incapacitat temporal interromprà el còmput del període de prova.

No s'estipularà un període de prova en cas que el treballador/a hagi estat vinculat mitjançant altres modalitats contractuals en l'últim any, per efectuar les mateixes tasques i funcions, i la durada del contracte anterior hagi estat com a mínim l'equivalent al període de prova aplicable.

S'inclouen els treballadors/res contractats a través d'empreses de treball temporal.

Article 13. *Cessaments*

El personal que desitgi cessar voluntàriament, finalitzat el període de prova, en la prestació dels seus serveis a l'empresa, estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta amb l'antelació següent:

Grups professionals 1, 2 i 3: quatre mesos.
Grup professional 4 (excepte subgrups 4 caps d'equips) :dos mesos.
Grup professional 5 i subgrups 4 caps d'equip: un mes.
Grups professionals 6 i 7 : 15 dies

L'incompliment per part del treballador/a del termini de preavis donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard en el preavis.

Article 14. *Premis per iniciatives*

Per integrar el personal a l'afany per les millores de productivitat, es crea una Comissió d'Iniciatives presidida per la Direcció de producció, amb dos membres del Comitè d'Empresa escollits en el seu si.

La Comissió determinarà quin tipus d'idees són considerades com a iniciatives.

Es beneficiaran dels premis per iniciatives tot el personal que forma part dels departaments de Producció i Manteniment.

El premi serà el que de mutu acord concretin el portador/a de la iniciativa i l'empresa.
Abans de procedir al seu atorgament es comprovarà la seva efectivitat.

CAPÍTOL TERCER **Remuneracions**

Article 15. *Gratificacions*

Tot el personal afectat pel present conveni percebrà a l'any que correspongui les següents gratificacions extraordinàries:

23 dies, el 18 de març.

30 dies, el 14 de juliol.

30 dies, el 21 de desembre.

Els 83 dies de gratificacions inclouen els 7 dies que assenyala el paràgraf 2n, article 110, de l'actualment derogada Ordenança per al treball de les indústries de la fusta (Ordre 28/7/69).

El personal que ingressi o causi baixa durant l'any percebrà les gratificacions proporcionals al temps durant el qual hagi prestat els seus serveis des de l'abonament de l'última gratificació.

Article 16. *Salari*

Els salaris corresponents als diferents grups professionals, incrementats d'acord amb el que recull l'annex 1, són els que fixa l'annex 2.

Article 17. *Valor hora ordinària*

S'entén per hora ordinària el resultat de dividir el salari brut anual fix de cada categoria professional (salari base anual més pagues extraordinàries més plus personal 2017 (art. 44)) entre 1687 (número d'hores anuals de treball efectiu).

El valor de l'hora ordinària és la reflectida en l'annex 2.

CAPÍTOL QUART **Jornada de treball**

Article 18. *Jornada laboral*

La jornada anual de treball efectiu serà de 1687 hores.

La jornada setmanal de treball efectiu serà de 37 hores i 55 minuts, que exclouen 25 minuts diaris de descans, i que equivalen a una jornada diària de 7 hores i 35 minuts de treball efectiu.

Article 19. *Horari de treball*

A fi d'ordenar de forma més operativa la relació entre els diversos processos productius i la necessitat de que els mateixos queden adequadament enllaçats i concatenats en els seus moments d'inici, s'estableix, mantenint la duració de la jornada diària acordada, la modificació dels horaris d'inici de l'activitat amb una diferència màxima de 60 minuts sobre l'actual, corresponent a la Direcció la seva organització.

Article 20. *Atorgament de torns fixos*

Donat que la forma d'organització del treball principal és el treball a torns alterns de matí i tarda, en el supòsit que algun treballador o treballadora sol·liciti un torn fix de treball, sigui quina sigui la seva jornada laboral, el seu atorgament es regularà per les següents normes:

1. La Direcció de l'Empresa determinarà, en base a les raons exposades pels treballadors, la llista de prioritats de les persones que han sol·licitat un torn fix de treball i informant-ne puntualment al Comitè d'empresa.

2. Per determinar les causes que prioritzen el gaudiment d'un torn fix i en base a aconseguir una actuació el més equànime i justa possible, es tindrà en compte l'estudi de cada un dels treballadors/res que el sol·liciten en relació al conjunt global de sol·licituds, tenint com a criteri d'ordenació els següents motius o causes (sense ser excloents o limitatius):

- Per cura de fills.
- Per cura de familiars malalts.
- Per raó d'estudis de formació reglada, sempre i quan s'acrediti la incompatibilitat dels mateixos amb el torn laboral que efectua el treballador/a, mitjançant informe del corresponent centre educatiu amb els horaris possibles dels estudis cursats. S'entén com a formació reglada el conjunt

d'ensenyaments que es troben dins del sistema educatiu oficial i que comporta la obtenció d'un títol oficial amb validesa acadèmica.

3. El torn fix tindrà una vigència equiparable a la temporada de fabricació de l'esquí, entenent com a tal el període en el que la totalitat dels treballadors discontinus presten serveis. Finalitzada la temporada el treballador/a haurà d'efectuar una nova sol·licitud.

4. Per assegurar que tothom tingui les mateixes possibilitats, les sol·licituds de torns fixos es faran a inici de temporada de fabricació, amb independència del torn de que puguin disposar els treballadors fixos durant la temporada baixa de fabricació.

5. En condicions normals, la concessió de torns fixos quedarà establerta un sol cop per temporada, no obstant això, en cas de formular-se alguna sol·licitud extraordinària que per les seves circumstàncies i particularitats la Direcció de l'empresa així ho considerés convenient, es procediria a la revisió global d'atorgaments de torns fixos.

6. En cas que un cop concedit un torn fix de treball en una secció determinada aquest deixi de ser possible, bé per necessitats productives o organitzatives de l'empresa o bé perquè un dels treballadors a contra torn passa a alternar els torns de treball, es revisaran novament els torns fixos atorgats a l'esmentada secció.

7. Quan per necessitats productives de l'empresa o una millor organització del treball, la Direcció opti per treballar en un sol torn, els treballadors/res que gaudeixen d'un torn fix, sigui quin sigui el motiu, s'adaptaran al torn de treball únic.

Article 21. Realització de treballs en dissabtes, diumenges i festius.

Establerta la necessitat en un futur de la realització de la activitat productiva durant tots els dies de l' any, és aconsellable desenvolupar la mateixa durant els dissabtes, diumenges i festius, regulant-la a l' efecte pretès.

A tal fi, queda establert el següent:

a. Per part de l' empresa es potenciarà la contractació de personal necessari pel desenvolupament de l' activitat durant dissabtes, diumenges i festius, en base a les modalitats contractuals existents.

b. A fi de poder dirigir i col·laborar amb l'esmentat personal, determinats membres de la plantilla existent, que seran concretats per la Direcció en cada moment amb una antelació d' una setmana com a mínim, seran assignats a realitzar les seves activitats laborals en els mencionats dies, completant en la resta de dies laborables següents el total de la seva jornada , traslladant els seus dies de descans als immediatament posteriors a aquests.

L' acceptació de la citada mesura serà voluntària per al personal afectat. En el cas de que no existissin els voluntaris necessaris per al desenvolupament del propòsit assignat, aquests seran designats per part de la Direcció, si bé aquests només realitzaran aquesta jornada especial com a màxim durant dos mesos seguits, i es procedirà a una rotació bimensual amb el conjunt del personal de la seva categoria que disposin dels coneixements necessaris , a criteri de la Direcció, per a l' exercici de la funció encomanada. A l'hora de designar el personal, la Direcció tindrà en compte les circumstàncies personals o familiars dels treballadors i treballadores afectats.

Qui hagi de modificar el seu torn de treball per l' aplicació d' aquesta mesura , percebrà una compensació econòmica del 50% del valor de l'hora ordinària per cadascuna de les hores realitzades en dissabte, diumenge i festius.

c. La jornada diària a realitzar de forma continuada durant els dies indicats serà com a màxim de dotze hores de treball, i totes elles es computen com a jornada ordinària i es respecten els descansos entre jornades establertes per la legislació. En el cas de realització de jornades diàries de 8 hores es tindrà dret durant aquestes a un descans de 25 minuts, i aquest serà completat, a l' exclusiu supòsit de realització de jornades diàries de dotze hores, amb un descans

complementari de 35 minuts, i en aquest cas es pot acordar l'acumulació d' ambdós descansos o la seva distinta distribució.

Article 22. *Canvi de jornades completes.*

L'empresa en èpoques de baixa activitat o d'impossibilitat de la mateixa, o per excés de comandes, podrà disposar, amb un preavís d' una setmana, la suspensió o ampliació, total o parcial , de les activitats laborals de fins a quinze dies laborables per any, sense que allò suposi la pèrdua de cap dret , inclòs el retributiu, per al personal afectat. En tal cas, l' empresa disposarà que aquests dies siguin recuperats o realitzats en aquelles altres èpoques de més alta activitat, respectant la normativa en relació als descansos i mitjançant el sistema de prestar treball en jornades completes de dissabtes (excloent el període de vacances), sense que allò suposi, atès el seu origen i caràcter, la realització d' hores extraordinàries. La recuperació en dissabtes, es farà sempre que sigui possible, de forma preferent fins a les 14 hores, a excepció del personal que treballi en el torn de nit, la qual es farà en diumenge. Els mencionats dies tindran una compensació econòmica del 35% del valor d' hora ordinària establert a l' annex 2 del conveni quan hagin estat recuperades en dissabtes al matí , i del 45% del valor d'hora ordinària, quan hagin estat recuperades en dissabtes tarda o diumenges nit.

Abans de comunicar l'aplicació d'alguna de les mesures assenyalades en el paràgraf anterior, l'empresa donarà informació prèvia al Comitè d'empresa amb una antelació mínima de deu dies hàbils, amb els quals es reunirà en vistes a la consecució d'un acord. Finalitzat aquest període, l'empresa comunicarà la decisió que ha pres per l'aplicació de les mesures assenyalades.

El trasllat de jornades afectarà a tot el personal de l'empresa, sigui quina sigui la seva modalitat contractual. En el cas de personal fix discontinu, quan les jornades traslladades hagin coincidit amb el seu període d'inactivitat a l'empresa, aquest col·lectiu gaudirà de dies de descans al final del seu període de contractació, equivalents a les jornades de flexibilitat.

La recuperació de les jornades afectades es farà en base als següent criteri:

El personal en situació d'incapacitat temporal o amb permisos retribuïts durant les jornades suspeses, al considerar-se aquests com a dies inhàbils, haurà de venir igualment a treballar els dissabtes de recuperació, al considerar-se aquests dies hàbils dins del calendari laboral.

Queda exceptuat qui es trobin en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, sempre i quan aquest no s'hagi produït per una negligència del treballador/a. Serà el Comitè de Seguretat i Salut qui determinarà si ha hagut negligència o no per part d'aquest/a.

El personal en situació d'incapacitat temporal, o bé amb permisos retribuïts en els dies de recuperació, al considerar-se un dia hàbil, no haurà de recuperar res al justificar la seva absència.

La recuperació en torn de tarda afectarà a tot el personal malgrat el treballador/a temporalment realitzi un torn fix de matí.

Qui causi baixa voluntària de l'empresa abans de la recuperació de la totalitat de les jornades, les jornades pendents seran descomptades de la última nòmina.

El personal fix discontinu tindrà l'opció de cobrar el complement, del 35% o 45%, o bé allargar el seu contracte de treball, en una durada equivalent a l'import del mateix. Per defecte, l'empresa allargarà el contracte de treball. No obstant, qui opti pel cobrament del complement, ho haurà de comunicar a l'empresa en el termini d'una setmana després del seu reingrés, o un cop anunciat el canvi de jornades, en cas que aquesta mesura es porti a terme dins el període d'activitat d'aquest col·lectiu.

Serà competència de la Direcció dictaminar aquells llocs de treball que, donada la seva especificitat, no hagin de realitzar els trasllats de jornada completa seguint el calendari general.

Aquest article s'aplicarà quan les circumstàncies s'apartin de la conjuntura considerada com a normal i habitual i sigui necessària la seva aplicació per reduir o eliminar un impacte negatiu que comportaria un greu perjudici a l'empresa.

Article 23. *Vacances*

Les vacances seran de 32 dies, i es faran 3 setmanes completes a l'estiu i 11 dies naturals o bé 9 laborables a l'hivern. La part de vacances que es gaudeixen a l'estiu iniciarà el seu còmput, en tot cas, l'últim dilluns del mes de juliol de l'any que correspongui.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal s'aplicarà el que determini la legislació laboral.

Article 24. *Llicències i permisos*

Seràn els que figuren a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i s'estableix una llicència de tres dies naturals en el cas de mort de cònjuge o fills/es. En el supòsit de que el fet causant de la llicència o permís es produeixi una vegada superada la meitat de la jornada del dia en qüestió, el seu gaudiment s'iniciarà en el dia immediatament següent a aquest. En cas contrari tal llicència o permís iniciarà els seus efectes el dia del fet causant. El treballador, previ acord amb Recursos Humans, podrà gaudir dels dies de permís que li pertoquen per malaltia greu, intervenció quirúrgica o ingrés hospitalari dins d'un termini de 5 dies laborables des del fet causant. No es podrà fer servir aquesta opció per reconvertir dies inhàbils de permís en dies laborables de permís.

Quant a la valoració de les malalties, es considerarà com a malaltia greu l'ingrés d'urgència en el centre corresponent i les intervencions quirúrgiques. Al personal que es trobi en la necessitat d'anar a visitar-se a la consulta mèdica de la seguretat social o a metges particulars pels mateixos casos que empara el sistema sanitari de la seguretat social, els seran abonades les hores d'absència del treball i el temps corresponent de desplaçament, amb justificació prèvia. El temps abonat com a desplaçament entre el centre de treball i el centre mèdic serà de 15 minuts anar i 15 minuts tornar si la visita mèdica s'efectua en un radi de fins a 15 quilòmetres, 40 minuts en un radi de 16 a 50 quilòmetres i 90 minuts en cas d'efectuar-se en un radi superior a 51 quilòmetres. Si per circumstàncies excepcionals, tals com aglomeració de trànsit, motius climatològics o d'altres causes anàlogues, el personal requereix un temps de desplaçament superior, haurà de comunicar-ho de forma immediata a l'empresa per informar de la demora. En aquests casos, no serà d'aplicació la limitació temporal del desplaçament assenyalada en el paràgraf anterior, computant-se l'excés del temps emprat com a desplaçament a abonar per part de l'empresa.

Per anar a un metge o metgessa particular no inclosos en el paràgraf anterior, o bé per acompanyar un familiar directe, es concedirà un canvi de torn. Les sol·licituds per al canvi de torn es faran amb la màxima antelació possible.

Es crea una bossa horària anual de 250 hores per a tot el personal, per acompanyar familiars de fins a primer grau al consultori mèdic de la seguretat social o particular.

S'inclouen dins dels familiars fins a primer grau per acompanyar familiars al metge, els fills/es del cònjuge, ho sigui per matrimoni o per parella de fet, que convisquin amb el treballador/a.

Aquestes 250 hores surten de calcular 1 hora per treballador/a i any, per tant anualment s'ampliarà o disminuirà en funció de la plantilla mitjana de l'any.

Cada treballador i treballadora disposarà de 8 hores anuals degudament justificades i supeditades a les 250 hores col·lectives.

Si s'hagués de menester més de 8 hores de permís per aquest concepte, la diferència, en cadascun dels casos, s'haurà de recuperar d'acord amb el comandament respectiu.

Si a final d'any la bossa horària conjunta no ha superat les 250 hores, el permís individual continuarà sent de 8 hores.

Si a final d'any la bossa horària conjunta ha superat les 250 hores, es tindrà en compte exclusivament el possible sobrant de l'any anterior. El permís individual tindrà una reducció inversament proporcional al excés d'hores col·lectives.

A finals de cada any es calcularà el permís individual que cada treballador i treballadora té dret per aquest concepte en cas que la bossa horària conjunta hagi superat les 250 hores. El diferencial d'hores que s'hagi fet servir entre el permís real (calculat a finals d'any) i el permís teòric (8 hores individuals) s'haurà de recuperar d'acord amb el comandament respectiu, o bé, a criteri d'aquest, serà descomptat de la nòmina a l'inici de l'any següent a raó del valor hora ordinària sense afectació de vacances.

(Exemple:

Les hores realitzades es dividiran entre 250 hores. Les 8 hores màximes de permís individual dividit pel quocient resultant, donarà les hores de permís retribuït per aquest concepte.

En cas que s'haguessin gaudit de 300 hores per aquest concepte, el càlcul seria:

$$300/250 = 1,20$$

$$8/1,20 = 6,66 \text{ (centesimal) que equivalen a 6 hores i 40 minuts (sexagesimal)}$$

Els treballadors que hagin gaudit de 8 hores de permís hauran de recuperar 1 hora i 20 minuts).

Els permisos que concedeixi l'empresa que no tinguin caràcter de retribuïts hauran de ser recuperats a raó del temps efectiu de treball d'absència a la feina. Aquesta recuperació es realitzarà preferentment abans de gaudir de l'esmentat permís i sempre d'acord amb el comandament respectiu. En casos excepcionals de justificada impossibilitat de recuperació seran descomptats a raó del valor hora ordinària sense afectació de vacances.

En cas de matrimoni, la llicència serà de 16 dies naturals (incloent-hi el dia del casament) a raó del salari real.

S'amplia el gaudiment del permís de 16 dies per matrimoni, permís per acompanyar familiars fins a primer grau al metge i permisos retribuïts regulats a l'article 37.3 apartat b de l'Estatut dels Treballadors, a les parelles de fet.

Entenem com a parelles de fet aquelles que compleixen els requisits que com a parella estable regula la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya.

CAPÍTOL CINQUÈ

Disposicions diverses

Article 25. Accidents de treball / malaltia comuna

En els casos de baixa per accident laboral, l'empresa complementarà la prestació que rebi la persona accidentada a càrrec de la Mútua fins a assolir el 100 % del seu salari real, a partir del primer dia de produir-se aquest i fins que es reincorpori al treball, o exhaureixi els primers 18 mesos de prestació d'incapacitat temporal o sigui qualificat com a incapacitat permanent, si això es produís abans dels esmentats 18 mesos.

Aquest complement no s'abonarà quan l'accident hagi estat imputat a la persona lesionada per incompliment de les normes de seguretat.

Podrà retirar-se el complement d'aquest article quan el lesionat no segueixi les instruccions del servei mèdic que l'atengui.

En els casos de baixa per malaltia comuna, durant els tres primers dies de baixa i només en la primera baixa de l'any l'empresa abonarà el 50% del salari base. Aquest dret no es meritara en la segona i successives baixes dins del mateix any natural

Article 26. *Hospitalització*

En cas d'hospitalització i mentre es mantingui aquesta i com a màxim durant els primers 12 mesos d'incapacitat temporal, i 6 mesos de prorroga si s'escau, l'empresa complementarà les prestacions que rebi el treballador o treballadora de la Seguretat Social per aquesta situació fins a assolir el 100 % del seu salari.

L'empresa cedeix al Comitè de Seguretat i Salut, previ informe dels serveis mèdics, la facultat d'ampliar el complement establert en aquest article fins a 7 dies, com a màxim, mentre duri la convalescència i previ estudi en cada cas.

Article 27. *Fons d'assistència social*

Aquest fons el formaran les aportacions voluntàries dels treballadors/res i l'empresa. Les aportacions de l'empresa seran iguals a les de la plantilla, sempre que no superin els 3.000 euros anuals i siguin destinades a fins socials degudament justificats.

La possessió i administració d'aquest fons estarà a càrrec del Comitè o persona en què delegui, que haurà de retre comptes un cop a l'any.

Cada any, durant el mes de març, es verificarà l'aportació de la plantilla i l'empresa abonarà la quantitat que correspongui.

L'empresa, per mitjà de l'entitat bancària gestora del cobrament dels salaris, mitjançant càrrec del banc o a través dels fulls de salari, s'ocuparà de la recaptació de les aportacions dels treballadors i treballadores, prèvia conformitat escrita, la qual deurà entendres com a indefinida, tot i que podrà ser revocada pel treballador o treballadora, mitjançant un escrit a l'efecte. Les autoritzacions per al cobrament dels euros del fons les facilitarà el Comitè d'empresa.

Article 28. *Ajuda familiar*

L'ajuda per ensenyança escolar reglada serà de 132,99 euros/any, per cada fill/a comprés entre els 6 mesos i els 24 anys d'edat, ambdós inclosos, durant l'any que correspongui. S'efectuarà sempre en iniciar-se el curs i prèvia presentació dels documents que se sol·licitin. Tindrà els mateixos increments consolidables que el pactat per al salari base. Tindran dret a cobrar l'ajuda familiar el personal que en el moment del cobrament (15 de setembre) hagin estat vinculats més de 4 mesos (120 dies naturals) dins de l'any natural que correspongui.

Article 29. *Premi matrimoni*

Es pagaran 171,66 euros al personal que contregui matrimoni i tingui una antiguitat a l'empresa superior als 6 mesos. Les parelles de fet gaudiran d'aquest premi, pel mateix import i en els mateixes condicions, en el moment en que el govern central, mitjançant la corresponent legislació i esmenes del Codi Civil, equipari aquesta situació i els seus efectes legals amb el matrimoni. Tindrà els mateixos increments consolidables que el pactat per al salari base.

Article 30. *Formació professional*

L'empresa abonarà el 100 % de les despeses de matrícula de curs, primera matrícula d'assignatura, mensualitats i llibres per a l'estudi de cicles formatius de grau mitjà i superior i grau universitari, que estiguin relacionats amb la seva activitat professional actual a l'empresa, sempre que es facin en centres públics. De fer-se en centres privats, s'abonarà el mateix import que correspondria a un centre públic.

En els casos dubtosos, ho resoldrà la comissió paritària.

Per a aquells treballadors i treballadores que assisteixin a accions formatives presencials de plans de formació d'empresa o agrupats, subvencionats per la Fundació Estatal para la Formación en el Empleo i que contribueixin a la millora del seu perfeccionament professional pel

que fa al desenvolupament de les seves activitats a l'empresa, s'aplicarà l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 31. *Drets sindicals*

1. Es podran constituir seccions sindicals, segons la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985. Podran fer circular impresos entre els seus afiliats i afiliades i recaptar quotes sense perjudicar la normalitat de la producció i disposaran d'un tauler d'anuncis.

Es designarà un delegat o delegada que pertanyi al centre de treball que es responsabilitzarà que la seva secció desenvolupi les seves activitats d'acord amb les normes establertes.

2. Els treballadors i treballadores d'aquesta empresa podran realitzar assemblees durant les hores de treball amb un total de 24 hores anuals, amb una pèrdua màxima de producció d'un 10 % de la jornada del dia de la assemblea, i sol·licitud prèvia, en què s'assenyalarà horari i ordre del dia.

3. L'empresa considerarà la vaga legal sempre que aquesta s'ajusti al procediment previst a la legislació en vigor. Amb l'acceptació de la vaga, l'empresa no renuncia als drets amb què la llei la faculta amb relació a les vagues legals.

4. Es concedirà excedència a aquelles persones que hagin de realitzar una activitat sindical que sigui incompatible amb el desenvolupament del seu treball. Es reservarà el lloc de treball amb el reconeixement de la categoria professional i l'antiguitat.

5. El nombre d'hores mensuals de què disposa el Comitè per al desenvolupament de les funcions pròpies del seu càrrec seran acumulatives anualment i es pagaran prèvia justificació.

No seran acumulatives amb relació al treball establert aquelles hores de reunions sol·licitades per l'empresa, les de reunions de conveni, ni tampoc les d'assistència a la Delegació de Treball a causa d'expedients incoats per l'empresa.

6. Semestralment l'empresa facilitarà al Comitè la informació que es detalla a l'annex 3. Un cop rebuda, el Comitè convocarà una reunió per comentar-la. El dia es fixarà de comú acord amb l'empresa.

Per a les informacions esporàdiques, el seu comentari es podrà incloure a l'ordre del dia d'altres reunions.

Article 32. *Comitè de Seguretat i Salut*

Cada membre del Comitè de Seguretat i Salut, en tant que realitzi funcions corporatives pròpies de l'esmentat Comitè de Seguretat i Salut, disposarà 6 hores al mes per al desenvolupament de les seves activitats, fent-se una reunió cada tres setmanes i procedint a l'elaboració d'un reglament d'actuació d'acord amb l'empresa. Cas d'exhaurir-se el temps establert, i si calgués, podrà sol·licitar-se la seva ampliació.

En situacions excepcionals, el límit d'hores mensuals establert en el paràgraf anterior s'ampliaran segons necessitats, corresponent a la Direcció, un cop escoltats els Delegats i Delegades de Prevenció, aprovar l'ampliació del crèdit horari mensual.

El temps que s'esmerci en fer cursos de seguretat i higiene promoguts per l'empresa estarà fora de les sis hores previstes i anirà a càrrec de l'empresa. En la resta de casos es considerarà inclòs dins de les 6 hores. No es computaran en les 6 hores mensuals les pròpies de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut amb la Direcció.

Article 33. *Contractació*

En tema de noves contractació s'establiran les modalitats regulades en l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors.

En relació a les hores complementàries pactades en els contractes a temps parcial i regulades a l'article 12.5 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda la possibilitat de pactar fins el percentatge màxim que a cada moment reguli el citat text legal, així com disminuir a 1 dia el preavís per conèixer el dia i hora de la seva realització.

CAPÍTOL SISÈ

Règim disciplinar

Article 34. Règim disciplinari

La consideració de falta, graduació de la mateixa i sanció aplicable serà la regulada en el Conveni Estatal de la Fusta.

S'annexa el règim disciplinari regulat en el Conveni Estatal de la Fusta (annex 12)

Durant el temps que hi hagi entre la sentència del Jutjat Social declarant la nul·litat o, si és el cas, la improcedència de l'acomiadament i la sentència del Tribunal Superior (si n'hi hagués), el treballador/a podrà seguir anant a la feina sempre que la seva estança a la fàbrica no ocasioni alteracions de l'ordre.

No s'acomiarà ni sancionarà cap treballador o treballadora d'aquesta empresa per motius polítics o sindicals, sempre que no alterin l'ordre laboral d'aquesta, en aquest cas se'ls incoarà expedient disciplinari, el qual serà donat a conèixer al Comitè.

Abans de procedir a un acomiadament es farà un expedient disciplinari i l'empresa informará el Comitè, que disposarà de 72 hores per opinar respecte d'aquest. Així mateix, abans de prendre mesures disciplinàries s'avisarà amb 48 hores d'antelació. Abans d'aplicar una sanció per falta greu s'informarà el Comitè. Abans d'imposar qualsevol sanció s'informarà el Comitè.

CAPÍTOL SETÈ

Disposicions generals

Article 35. Compensació i absorció

Considerant la naturalesa d'aquest conveni, les disposicions legals futures que puguin implicar modificació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius pactats, tan sols tindran eficàcia pràctica si globalment i anualment considerats superen el nivell total del conveni. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest.

Article 36. Garantia ad personam

Es respectaran les condicions que, amb caràcter global i anual, excedeixin del conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

Article 37. Comissió paritària / interpretadora del conveni

Aquesta comissió estarà formada per tres vocals del Comitè d'empresa i per tres vocals de la representació de l'empresa. Per part de l'empresa formaran part d'aquesta comissió: el Director Gerent, l'assessor laboral del mateix i un membre del Departament de Recursos Humans.

La missió de la Comissió paritària /interpretadora serà la d'interpretar i aclarir tots els dubtes que sorgeixin com a conseqüència de l'aplicació de les normes del present conveni, sense perjudici de la competència de l'autoritat laboral, i en particular de les següents qüestions:

1r. Els termes i les condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu d'acord amb el que estableix l'article 91.

2n. L'exercici de funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, cal que s'incorporin a la comissió paritària la totalitat dels subjectes

legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, i és exigible la concurrència dels requisits de legitimació que preveuen els articles 87 i 88 d'aquesta Llei perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general.

3r. Els termes i les condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, d'acord amb el que estableixen els articles 41.6 i 82.3, respectivament.

Quan així ho sol·liciti alguna de les parts, per escrit i informant els temes concrets a interpretar o aclarir, la comissió es reunirà en un termini màxim de 15 dies naturals. La comissió disposarà d'un termini màxim de 21 dies hàbils per resoldre, a partir de la data de la primera reunió.

En el cas que no s'arribi a acord, ambdues parts decideixen sotmetre's a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes que hi hagués. Per fer les reunions de la Comissió interpretadora caldrà la sol·licitud de qualsevol dels seus components.

Article 38. *Percepció de salaris*

Els salaris es pagaran de la següent forma:

El dia 30 de cada mes es pagarà la bestreta, que representarà el 60% del salari ordinari mensual.

El dia 15 la liquidació corresponent al mes anterior.

Si els dies esmentats fossin festius es pagarà el dia anterior, si aquest també ho fos, es pagarà el posterior.

En els casos que coincideixi el moment del cobrament de l'antiguitat amb el període de vacances, l'empresa anticiparà al personal afectat l'import d'aquesta.

Durant el període vacacional d'estiu, la liquidació de juliol i la bestreta d'agost s'intercanviaran, de forma que el dia 15 d'agost es cobrarà la bestreta corresponent al mes d'agost, i el dia 30 d'agost la liquidació corresponent a la nòmina de juliol.

La liquidació i pagament del salari es fa mitjançant un model de full de salaris que ha estat acordat entre Empresa i Comitè i que s'annexa (annex 13).

Article 39. *Normatives*

S'inclouen en els annexes 4, 7 i 10 les normes sobre absentisme, jubilacions parcials i guarda legal i lactància.

Article 40. *Plus de nit.*

A partir de l'1 de gener del 2003, les parts establiran un nou concepte anomenat "Plus de Nit" el qual s'aplica exclusivament als treballadors que hagin iniciat la seva vinculació indefinida o temporal amb posterioritat a l'1 de gener de 2003. Aquest concepte es meritara per dia treballat segons els següents criteris:

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores de la nit i les 6 hores del matí es retribueixen amb el complement anomenat "de nit", la quantia del qual es determina amb un increment del 20% del salari dia que correspongui segons la taula salarial d'aquest Conveni.

El complement de nit s'ha d'abonar íntegrament si la jornada de treball i el període nocturn tenen una coincidència superior a 4 hores; si la coincidència és de 4 hores o inferior a aquest temps, la retribució a abonar ha de ser proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

Cal exceptuar del que estableixen els paràgrafs anteriors, i per tant, no tenen cap compensació econòmica, les contractacions fetes per a feines que, per la seva naturalesa, es considerin nocturnes.

L'empresa assignarà per a la realització del torn de nit un 50% de personal temporal i un 50% de personal fix, sempre que dins d'aquest últim col·lectiu hi hagués suficients persones interessades en la realització.

A l'hora d'assignar el personal de nit, la Direcció tindrà en compte les circumstàncies personals o familiars dels treballadors i treballadores afectats.

El desplaçament de la jornada previst en l'article 19 no meritara el plus de nit.

El personal fix vinculat a l'empresa amb anterioritat al 01/01/2003 es regeix per condicions descrites al document que consta en acta de protocol·lització davant notari de data 03/09/2003.

Article 41. *Hores extraordinàries*

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, tret que la seva realització s'hagi pactat en contracte individual de treball, dintre dels límits de l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors.

S'entén com a hores extraordinàries de força major les que exigeixi la necessitat de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

La retribució de l'hora extraordinària feta de dilluns a dissabte en qualsevol franja horària serà l'import establert a l'annex 2 del conveni sota la denominació d'hores extraordinàries normals, i el seu import serà del 10 % per sobre del valor d'hora ordinària de cada categoria professional.

Les hores extraordinàries realitzades en diumenge o els 14 dies festius, serà la descrita en el mateix annex 2 del conveni, sota la denominació hores extres diumenge o 14 dies festius, i tindran un import del 16 o 21% respectivament per sobre del valor d'hora ordinària de cada categoria professional.

Les hores extraordinàries fetes en diumenge amb l'objectiu de posar a punt les calderes, seran retribuïdes a tenor de 3 hores la primera hora o fracció, i la resta segons còmput real. La seva retribució serà segons preu hora extra diumenge.

Article 42. *Complement de lloc de treball*

El complement de la cola el percebran, per cada dia efectiu de treball, qui ocupi els llocs de treball següents: a) estiratge i troquelat de fibra, b) encolat de nuclis i c) encolat de gomes i vels. El complement es de 3,26 euros per dia efectiu de treball tindrà els mateixos increments consolidables que el pactat per al salari base.

Article 43. *Plus garantit*

El personal fix i fix discontinu vinculat a l'empresa en data 31 de març de 2014, perceben el complement personal anomenat "sou garantit" i que es regeix per condicions descrites al document que consta en acta de protocol·lització davant notari de data 30/04/2014. El cobrament del plus garantit regulat en el present article exclou el cobrament del plus personal regulat a l'article 44.

Article 44. *Plus personal 2017*

El personal contractat a partir del 01/04/2017, passats sis mesos naturals un cop signat el contracte com a treballador/a fix, fix discontinu o rellevista, percebrà un plus anomenat "plus personal 2017" de 1.576,21 euros bruts anuals i repartits en 12 pagues ordinàries.

Passats 18 mesos naturals un cop signat el contracte, aquest plus s'incrementarà en 1.838,91 euros (quantitat a afegir a la descrita en el paràgraf anterior)

Aquest plus personal tindrà els mateixos increments consolidables que li siguin aplicables al salari base.

El cobrament del plus personal regulat en el present article exclou el cobrament del plus garantit regulat a l'article 43.

El dret a percebre aquest plus, donarà lloc a absorbir aquells complements personals o millores voluntàries que pugui tenir el treballador/a, que quedaran compensats per aquest nou plus personal.

Al personal fix, fix discontinu o rellevista, vinculats a l'empresa a partir del 01/04/2014 i amb anterioritat a data vigència del present conveni, els serà d'aplicació la següent norma: els rellevistes, fixos i fixos discontinus, amb contracte en vigor el dia de la signatura del present conveni i que a data 31/03/2017 tinguin una antiguitat igual o superior a 6 mesos, assoliran el primer tram del plus personal en data 01/04/2017, començant a cobrar el plus mensualitzat a partir d'aquesta data. El segon tram s'assolirà a 01/04/2018.

En cas contrari, l'antiguitat es reconeixerà segons dates reals.

Article 45. *Plus de vinculació*

El personal que hagi iniciat la seva vinculació indefinida amb posterioritat a la data 01/09/01, percebran un plus anomenat "plus de vinculació" que es meritara de forma no acumulable en els següents imports bruts: al complir un any de serveis una única paga de 180,30 euros que es pagarà al mateix mes que compleixi l'any de serveis. Al segon any de serveis es pagarà la quantitat de 360,60 euros. i al complir el tercer any es pagarà la quantitat de 540,91 euros. A partir del quart any aquesta paga anual de 540,91 euros s'incrementarà en el mateix percentatge que s'apliqui al Conveni Col·lectiu corresponent a l'increment salarial consolidable i no serà absorbible ni compensable.

Per al col·lectiu fix discontinu, el plus de vinculació es meritara segons normes descrites en el paràgraf anterior, si bé el seu pagament s'efectuarà de forma proporcional al temps treballat per temporada de treball, en el corresponent document de saldo i finiment.
El personal fix vinculat a l'empresa amb anterioritat al 01/09/2001 es regeix per condicions descrites al document que consta en acta de protocol·lització davant notari de data 25/02/2002.

Article 46. *Excedències*

L'excedència regulada en aquest article s'afegeix a les excedències regulades a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors entenent-se com una opció més a les qual el personal afectat per aquest conveni podrà acollir-se.

El personal afectat pel present conveni podrà sol·licitar el passi a la situació d'excedència personal un sol cop.

La seva concessió serà obligatòria per part de l'empresa, prèvia justificació, en els següents casos:

- importants raons de tipus familiar
- finalització o ampliació d'estudis professionals
- altres anàlogues

Quan s'al·leguin altres raons la seva concessió quedarà supeditada a les necessitats de treball.

Aquesta excedència personal no podrà ser inferior a tres mesos ni superior a un any, tenint en compte que un cop hagi transcorregut el termini per al qual va ésser concedida no se sol·licités l'ingrés perdrà l'excedent tots els seus drets.

El temps d'excedència personal no serà computat a cap efecte i la petició d'excedència haurà de formular-se amb un mes d'antelació com a mínim. La petició de reingrés es farà dins del període d'excedència i l'excedent passarà a ocupar el lloc de treball que tenia.

L'excedència personal s'entendrà sempre concedida sense dret a percebre sou ni cap mena de retribució, i no podrà utilitzar-se per prestar servei en altre empresa de les compreses en el sector, tret d'autorització expressa d'aquella que la va concedir. El no compliment d'aquest requisit produirà automàticament la pèrdua de tots els drets.

La reserva del lloc de treball a que fa referència l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors (excedència per cura de fills i excedència per cura de familiars), es podrà estendre fins al màxim de la durada de les esmentades excedències, per mutu acord entre ambdues parts i en funció de les característiques del lloc de treball.

Article 47. *Productivitat*

La Comissió de Mètodes i Temps té per objecte establir, analitzar i revisar els mètodes de treball més adequats per cercar l'excel·lència en tots i cadascun dels processos productius de la fàbrica.

Es reunirà bimestralment amb caràcter ordinari i de forma extraordinària en cas de ser necessari i a proposta d'alguna de les parts.

Prèvia sol·licitud per alguna de les parts i acceptació per la Direcció, podrà assistir a les reunions un assessor extern.

Estarà composta per 3 membres del Comitè d'Empresa i 3 representants de la Direcció.

El rendiment mínim exigible és el rendiment 100 basat en l'activitat normal de l'escala centesimal (100-133,3).

En cas de discrepància ambdues parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 48. *Publicació del conveni*

S'acorda que quan se signi aquest conveni es distribuirà una còpia a tot el personal.

L'original del conveni col·lectiu serà en català i es podrà disposar d'una còpia en castellà per a qui ho sol·liciti.

ANNEX 1 INCREMENTS SALARIALS

Ambdues parts acorden:

1. Pactar un nou Conveni Col·lectiu de treball d'un any de vigència que coincidirà amb l'exercici fiscal de l'empresa FY22.

2. Incrementos salarials període FY22: detallats en el punt següent.

3. Sistema de retribucions:

1. Increment salarial consolidable:

1% sobre la totalitat dels conceptes salarials a partir de 01 de gener de 2022.
0,7% sobre la totalitat dels conceptes salarials a partir de 01 d'abril de 2022.

2. Plus de compromís:

El plus de compromís és un nou concepte de retribució que vol premiar el compromís de tots els assalariats en funció dels resultats econòmics de la fàbrica d'Artés i del Grup Rossignol.

La paga de compromís és una paga única i no consolidable que es farà efectiva com a molt tard dins dels 30 dies següents a la comunicació oficial per part del Grup Rossignol de l'EBITDAR real, després del tancament de cada un dels exercicis a que fa referència aquest conveni.

Es considera període de meritatge del plus de compromís el corresponent a l'exercici fiscal anterior, que abarca de l'1 d'abril al 31 de març, i en funció dels mesos que cada treballador/a ha estat vinculat a l'empresa.

La paga del plus de compromís estarà definida en base a quatre trams, el primer i el segon referits a l'assoliment de resultats a la planta d'Artés, i el tercer i quart referits a la consecució de resultats globals del Grup Rossignol.

Els valors del plus de compromís s'establiran en un % sobre el salari base + pagues extres + primes fixes de cada treballador/a, quedant exclosos tots els altres conceptes salarials.

Cada treballador/a cobrarà aquest plus sobre els conceptes salarials citats i de manera proporcional al seu temps de treball efectiu. Es a dir, segons la proporció entre el seu temps real efectiu de treball i el seu temps teòric previst de treball. El temps real efectiu són les hores teòriques que per contracte té cada membre de la plantilla menys les hores d'absència per raó de: baixes per malalties comunes, permisos retribuïts, absències injustificades o justificades no retribuïdes.

Tenen dret al plus de compromís els treballadors i treballadores, qualsevol que sigui la seva modalitat contractual, sempre i quan hagin estat vinculats més de 6 mesos amb l'empresa durant l'exercici fiscal a que fa referència el plus esmentat.

Definició de trams:

- Primer Tram: 0,7%

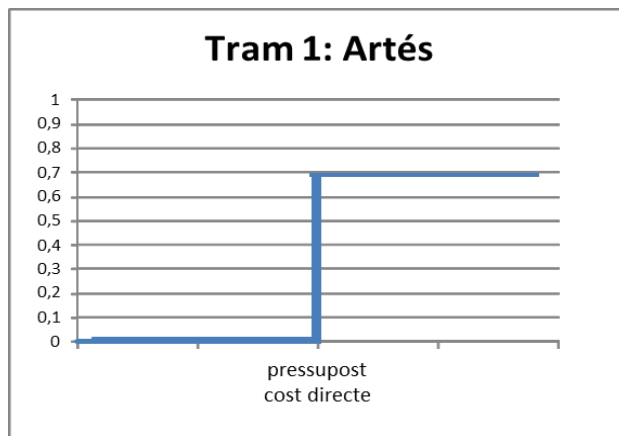
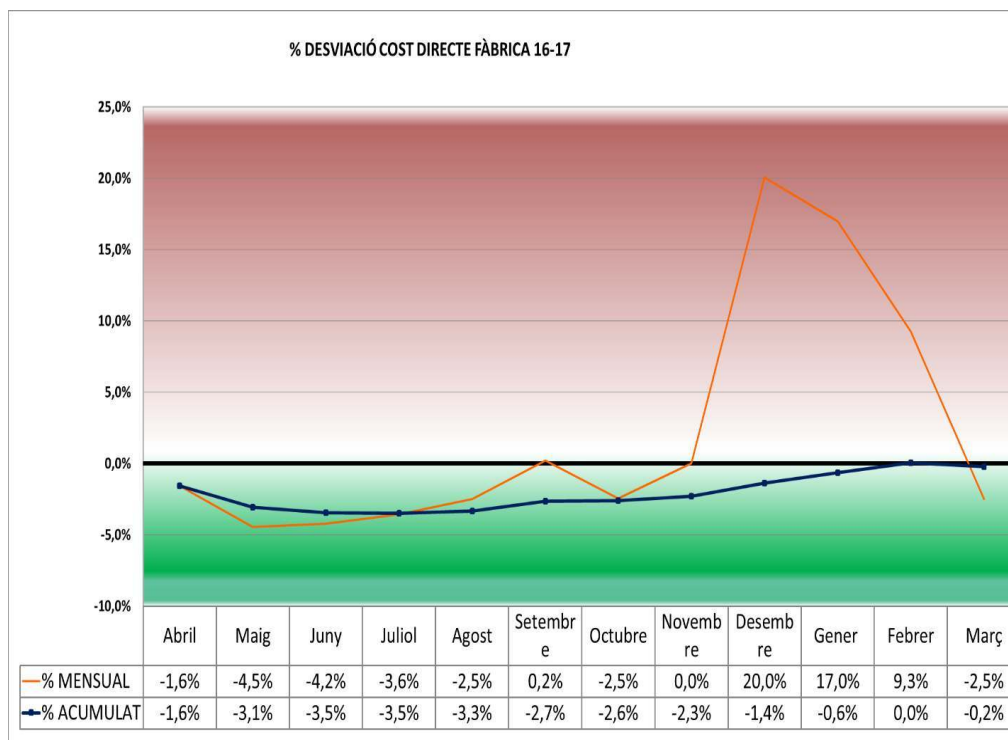
Referit a Artés.

S'aconseguirà aquest tram si en la planta d'Artés el cost directe real de fabricació (esquís alpins, esquís de fons i snowboards) és inferior al cost directe previst en el pressupost.

El cost directe de fabricació inclou el consum de matèries primeres i consumibles, la mà d'obra directa de producció, el cost dels esquís destruïts, el consum d'energia, el consum de motlles i utillatges, el consum de pantalles i fotolits i el cost de la gestió dels residus generats.

No es tindrà en compte, a efectes d'aquest càlcul de cost directe, la diferència que hagi pogut ocórrer entre el preu real de compra i el preu pressupostat de les matèries primeres durant l'exercici.

El seguiment d'aquest cost es farà mensualment a través del gràfic inferior, on es representa el % de desviació sobre el cost directe pressupostat. El "0" del gràfic representa el valor del pressupost. En conseqüència, i per tal d'assolir aquest tram, el % acumulat a final de cada exercici ha de ser inferior a "0". Les desviacions respecte el cost directe de fabricació pressupostat queden reflectides en el document anomenat "Ecartis sur coûts de production – T8".



- Segon Tram: màxim 0,7%

Referit a Artés.

S'aconseguirà aquest tram si l'índex de freqüència d'accidents és inferior o igual a 14 i segons els següents trams:

índex freqüència ≤ 10 : 0,7%

índex freqüència $> 10 \leq 12$: 0,5%

índex freqüència $> 12 \leq 14$: 0,3%

índex freqüència > 14 : 0%

índex freqüència
$$\frac{\text{nº accidents} \times 1.000.000}{\text{nº hores teòriques de treball}}$$

No es tindran en compte les malalties professionals.

No es tindran en compte els accidents de treball in itinere.

Es tindran en compte les dades corresponents al personal sota conveni de Skis Rossignol.

L'índex de freqüència podrà ser modificat segons un sistema bonus/malus descrit a continuació:

Bonus:

- Existència d'iniciatives de millora de seguretat. Es tindran en compte les propostes de millora de seguretat que siguin considerades rellevants pel Comitè de Seguretat i Salut. En cas de no acord en la valoració serà la Direcció qui decidirà. (1 iniciativa disminuirà 1 punt l'índex de freqüència real actual)

Malus:

- Existència d'amonestacions o sancions escrites per conductes irresponsables envers la seguretat (1 amonestació incrementarà 1 punt l'índex de freqüència real actual)

No es tindran en compte les amonestacions o sancions escrites derivades d'un accident de treball, donat que aquest ja haurà incidit sobre l'índex de freqüència.

- Tercer, quart i cinquè trams

Els trams tercer, quart i cinquè fan referència als resultats del grup ROSSIGNOL, utilitzant-se com a unitat de mesura l'EBITDAR.

L'EBITDAR és el resultat d'explotació, incrementat per les dotacions d'amortitzacions i eliminat les dotacions/aplicacions sobre els elements d'actiu circulant (inicials provinents de l'anglès Earnings Before Interest, Tax, Depreciations, Amortizations and Reestructurations).

El Grup Rossignol presentarà de forma oficial l'EBITDAR pressupostat com a màxim dins dels 4 mesos següents a l'inici de l'exercici. L'EBITDAR real es comunicarà després del tancament de cada un dels exercicis a que fa referència aquest conveni, i a partir dels comptes consolidats del Grup, un cop hagin estat verificats pels auditors.

- Tercer tram : 0,7%

Referit al Grup Rossignol.

S'aconseguirà aquest tram si l'ebitdar real del Grup ha estat igual o superior al 75% de l'ebitdar del pressupost del Grup de l'exercici en curs.

- Quart tram : 0,7%

Referit al Grup Rossignol.

S'aconseguirà aquest tram si l'ebitdar real del Grup ha estat igual o superior a l'ebitdar del pressupost del Grup de l'exercici en curs.

En cas que l'ebitdar real hagi estat superior al 75% de l'ebitdar pressupost sense arribar al 100% estipulat, s'aplicarà un increment lineal.

Exemple: ebitdar real 80% sobre ebitdar pressupost, equival a un increment del 0,14%

25% (tram del 76 al 100%) = 0,7%

5% (80-75) = 0,14%

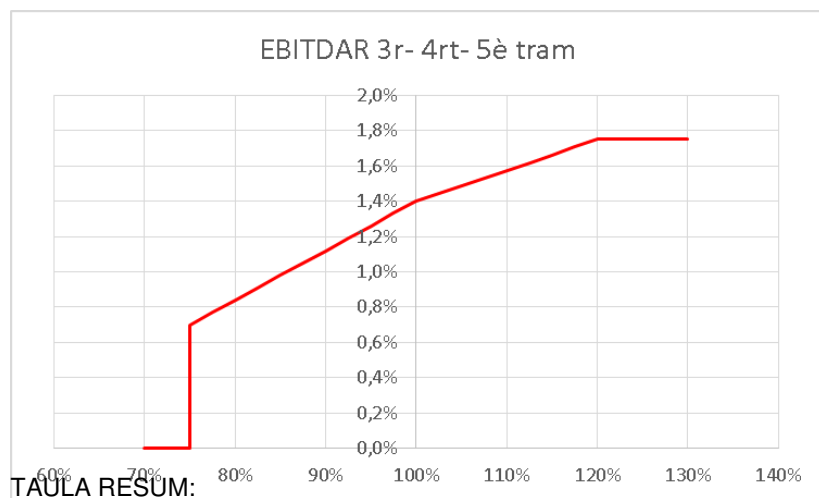
- Cinquè tram : 0,35%

Referit al Grup Rossignol.

S'aconseguirà aquest tram si l'ebitdar real del Grup ha estat igual o superior al 120% de l'ebitdar del pressupost del Grup de l'exercici en curs.

En cas que l'ebitdar real hagi estat superior a l'ebitdar pressupost sense arribar al 120% estipulat, s'aplicarà un increment lineal.

(Exemple: ebitdar real 110% sobre ebitdar pressupost, equival a un increment del 0,17%
20% (tram del 101 al 120%) = 0,35%
10% (120-110) = 0,17%.)



FY22

	INCREMENT SALARIAL (consolidable)	1,7%	1,7%	3,10%	4,85%
PLUS COMPROMÍS	COST DIRECTE REAL FÀBRICA ARTÉS < COST DIRECTE PRESSUPOST	0,70%			
	INDEX FREQUÈNCIA ACCIDENTS ARTÉS (de <=10 a >12<=14) màxim	0,70%			
	EBITDAR REAL GRUP >= 75% EBITDAR PRESSUPOST	0,70%			
	EBITDAR REAL GRUP >= EBITDAR PRESSUPOST	0,70%			
	EBITDAR REAL GRUP >= 120% EBITDAR PRESSUPOST	0,35%			

ANNEX 2. TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS FY22

VIGÈNCIA DE 01.04.2021

GRUP PROF.	SUBGRUP	DESCRIPCIÓ	SALARI ANUAL	SALARI DIA	PLUS DE NIT	HORES EXTRES NORM.	HORES EXT. DIUM.	HORES EXT. 14 FEST.	HORA ORDIN.
1	1.1	Director d'àrea	47.020,03	106,14	21,23	30,66	32,33	33,73	27,87
2	2.1	Responsable d'àrea	35.172,75	79,40	15,88	22,93	24,19	25,23	20,85

2	2.2	Graus o assimilats	25.180,04	56,84	11,37	16,42	17,31	18,06	14,93
3	3.1	Analista programador	26.586,41	60,01	12,00	17,34	18,28	19,07	15,76
3	3.2	Tècnic comptable	29.624,28	66,87	13,37	19,32	20,37	21,25	17,56
3	3.3	Cap de taller	28.403,46	64,12	12,82	18,52	19,53	20,37	16,84
3	3.4	Encarregat de producció	28.407,28	64,12	12,82	18,52	19,53	20,38	16,84
3	3.5	Encarregat de magatzem	21.914,02	49,47	9,89	14,29	15,07	15,72	12,99
3	3.6	CFGS o assimilats	21.916,69	49,47	9,89	14,29	15,07	15,72	12,99
4	4.1	Delineant	23.167,29	52,30	10,46	15,11	15,93	16,62	13,73
4	4.2	Infografista	22.262,83	50,25	10,05	14,52	15,31	15,97	13,20
4	4.3	Tècnic administratiu	23.828,40	53,79	10,76	15,54	16,38	17,09	14,12
4	4.4	Tècnic manteniment	27.409,76	61,87	12,37	17,87	18,85	19,66	16,25
4	4.5	Cap d'equip A	27.411,76	61,88	12,38	17,87	18,85	19,66	16,25
4	4.6	Cap d'equip B	23.690,50	53,48	10,70	15,45	16,29	16,99	14,04
4	4.7	Cap d'equip manteniment	27.245,52	61,50	12,30	17,77	18,73	19,54	16,15
4	4.8	Cap d'equip A de segona	24.670,58	55,69	11,14	16,09	16,96	17,69	14,62
4	4.9	Cap d'equip B de segona	21.321,45	48,13	9,63	13,90	14,66	15,29	12,64
5	5.1	Assistent de direcció	19.425,80	43,85	8,77	12,67	13,36	13,93	11,51
5	5.2	Auxiliar servei tècnic	22.262,83	50,25	10,05	14,52	15,31	15,97	13,20
5	5.3	Professionals d'ofici de primera	23.018,61	51,38	10,28	15,01	15,83	16,51	13,64
5	5.4	Professionals d'ofici de segona	22.719,18	50,71	10,14	14,81	15,62	16,30	13,47
6	6.1	Professional de producció de 1ª: esp.pantalles	21.565,45	48,14	9,63	14,06	14,83	15,47	12,78
6	6.2	Professional de producció de 1ª: esp.calderes	20.894,09	46,64	9,33	13,62	14,37	14,99	12,39
6	6.3	Professionals de producció de 1ª: esp. De producció	19.433,74	43,38	8,68	12,67	13,36	13,94	11,52
7	7.1	Professionals de producció de segona	17.491,43	39,04	7,81	11,41	12,03	12,55	10,37

VIGÈNCIA DE 01.01.2022

GRUP PROF.	SUBGRUP	DESCRIPCIÓ	SALARI ANUAL	SALARI DIA	PLUS DE NIT	HORES EXT. NORMALS	HORES EXT. DIUM.	HORES EXTRES 14 FEST.	HORA ORDIN.
1	1.1	DIRECTOR D'AREA	47.490,23	107,20	21,44	30,97	32,65	34,06	28,15
2	2.1	RESPONSABLE D'AREA	35.524,48	80,19	16,04	23,16	24,43	25,48	21,06
2	2.2	GRAUS O ASSIMILIATS	25.431,84	57,41	11,48	16,58	17,49	18,24	15,08
3	3.1	ANALISTA PROGRAMADOR	26.852,28	60,61	12,12	17,51	18,46	19,26	15,92
3	3.2	TÈCNIC COMPTABLE	29.920,53	67,54	13,51	19,51	20,57	21,46	17,74
3	3.3	CAP DE TALLER	28.687,49	64,76	12,95	18,71	19,73	20,58	17,01
3	3.4	ENCARREGAT DE PRODUCCIÓ	28.691,36	64,77	12,95	18,71	19,73	20,58	17,01
3	3.5	ENCARREGAT DE MAGATZEM	22.133,16	49,96	9,99	14,43	15,22	15,87	13,12

3	3.6	CFGS O ASSIMILATS	22.135,86	49,97	9,99	14,43	15,22	15,88	13,12
4	4.1	DELINEANT	23.398,97	52,82	10,56	15,26	16,09	16,78	13,87
4	4.2	INFOGRAFISTA	22.485,46	50,76	10,15	14,66	15,46	16,13	13,33
4	4.3	TÈCNIC ADMINISTRATIU	24.066,69	54,33	10,87	15,69	16,55	17,26	14,27
4	4.4	TÈCNIC MANTENIMENT	27.683,86	62,49	12,50	18,05	19,04	19,86	16,41
4	4.5	CAP D'EQUIP A	27.685,88	62,50	12,50	18,05	19,04	19,86	16,41
4	4.6	CAP D'EQUIP B	23.927,41	54,01	10,80	15,60	16,45	17,16	14,18
4	4.7	CAP D'EQUIP MANTENIMENT	27.517,97	62,12	12,42	17,94	18,92	19,74	16,31
4	4.8	CAP D'EQUIP A DE SEGONA	24.917,28	56,25	11,25	16,25	17,13	17,87	14,77
4	4.9	CAP D'EQUIP B DE SEGONA	21.534,66	48,61	9,72	14,04	14,81	15,45	12,77
5	5.1	ASSISTENT DE DIRECCIÓ	19.620,05	44,29	8,86	12,79	13,49	14,07	11,63
5	5.2	AUXILIAR SERVEI TÈCNIC	22.485,46	50,76	10,15	14,66	15,46	16,13	13,33
5	5.3	PROFESSIONALS D'OFICI DE PRIMERA	23.248,79	51,89	10,38	15,16	15,99	16,68	13,78
5	5.4	PROFESSIONALS D'OFICI DE SEGONA	22.946,38	51,22	10,24	14,96	15,78	16,46	13,60
6	6.1	PROFESSIONAL DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP.PANTALLES	21.781,10	48,62	9,72	14,20	14,98	15,62	12,91
6	6.2	PROFESSIONAL DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP.CALDERES	21.103,03	47,10	9,42	13,76	14,51	15,14	12,51
6	6.3	PROFESSIONALS DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP. DE PRODUCCIÓ	19.628,08	43,81	8,76	12,80	13,50	14,08	11,63
7	7.1	PROFESSIONALS DE PRODUCCIÓ DE SEGONA	17.666,35	39,43	7,89	11,52	12,15	12,67	10,47

VIGÈNCIA DE 01.04.2022

GRUP PROF.	SUBGRUP	DESCRIPCIÓ	SALARI ANUAL	SALARI DIA	PLUS DE NIT	HORES EXTRES NORM.	HORES EXTRES DIUM.	HORES EXTRES 14 FEST.	HORA ORDIN.
1	1.1	DIRECTOR D'AREA	47.819,37	107,94	21,59	31,18	32,88	34,30	28,35
2	2.1	RESPONSABLE D'AREA	35.770,69	80,75	16,15	23,32	24,60	25,66	21,20
2	2.2	GRAUS O ASSIMILATS	25.608,10	57,81	11,56	16,70	17,61	18,37	15,18
3	3.1	ANALISTA PROGRAMADOR	27.038,38	61,03	12,21	17,63	18,59	19,39	16,03
3	3.2	TÈCNIC COMPTABLE	30.127,90	68,01	13,60	19,64	20,72	21,61	17,86
3	3.3	CAP DE TALLER	28.886,32	65,21	13,04	18,84	19,86	20,72	17,12
3	3.4	ENCARREGAT DE PRODUCCIÓ	28.890,21	65,21	13,04	18,84	19,87	20,72	17,13
3	3.5	ENCARREGAT DE MAGATZEM	22.286,56	50,31	10,06	14,53	15,32	15,99	13,21
3	3.6	CFGS O ASSIMILATS	22.289,28	50,31	10,06	14,53	15,33	15,99	13,21
4	4.1	DELINEANT	23.561,14	53,19	10,64	15,36	16,20	16,90	13,97
4	4.2	INFOGRAFISTA	22.641,30	51,11	10,22	14,76	15,57	16,24	13,42

4	4.3	TÈCNIC ADMINISTRATIU	24.233,49	54,70	10,94	15,80	16,66	17,38	14,36
4	4.4	TÈCNIC MANTENIMENT	27.875,73	62,92	12,58	18,18	19,17	19,99	16,52
4	4.5	CAP D'EQUIP A	27.877,76	62,93	12,59	18,18	19,17	20,00	16,53
4	4.6	CAP D'EQUIP B	24.093,24	54,39	10,88	15,71	16,57	17,28	14,28
4	4.7	CAP D'EQUIP MANTENIMENT	27.708,69	62,55	12,51	18,07	19,05	19,87	16,42
4	4.8	CAP D'EQUIP A DE SEGONA	25.089,98	56,64	11,33	16,36	17,25	18,00	14,87
4	4.9	CAP D'EQUIP B DE SEGONA	21.683,91	48,95	9,79	14,14	14,91	15,55	12,85
5	5.1	ASSISTENT DE DIRECCIÓ	19.756,03	44,60	8,92	12,88	13,58	14,17	11,71
5	5.2	AUXILIAR SERVEI TÈCNIC	22.641,30	51,11	10,22	14,76	15,57	16,24	13,42
5	5.3	PROFESSIONALS D'OFICI DE PRIMERA	23.409,92	52,25	10,45	15,26	16,10	16,79	13,88
5	5.4	PROFESSIONALS D'OFICI DE SEGONA	23.105,41	51,57	10,31	15,07	15,89	16,57	13,70
6	6.1	PROFESSIONAL DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP.PANTALLES	21.932,06	48,96	9,79	14,30	15,08	15,73	13,00
6	6.2	PROFESSIONAL DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP.CALDERES	21.249,29	47,43	9,49	13,86	14,61	15,24	12,60
6	6.3	PROFESSIONALS DE PRODUCCIÓ DE 1ª: ESP. DE PRODUCCIÓ	19.764,12	44,12	8,82	12,89	13,59	14,18	11,72
7	7.1	PROFESSIONALS DE PRODUCCIÓ DE SEGONA	17.788,79	39,71	7,94	11,60	12,23	12,76	10,54

ANNEX 3 INFORMACIÓ AL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa tindrà informació escrita del següent:

Amb caràcter semestral:

Sobre l'evolució de plantilla
Nivell d'absentisme justificat o no.
Nivell d'accidents laborals.
Hores extraordinàries fetes.
Quotes ingressades a la Seguretat Social.
Massa salarial pagada (retribució i despeses)
Ascensos i reclassificacions fetes.
Nombre d'hores treballades i perdudes.
Producció feta i desviament sobre aquesta.
Minves en la producció respecte de l'estàndard (esquís rebutjats)
Minves en els materials de producció
Resultats de les anàlisis de qualitat del producte acabat.
Inversions productives realitzades.
Interrupcions en la producció, causes i valoracions.
Evolució de les vendes de l'empresa.
Evolució dels estocs.

Amb caràcter anual:

Programes d'inversions
Programa de producció
Objectius en minves de producte acabat i de materials de producció.
Informació de les variacions fetes en l'organització del treball.
Previsió de nous llocs de treball i ascensos, així com les condicions dels candidats.
Previsió de llocs a cobrir i condicions exigides.
Formularis de contractació.
Canvis de les condicions de feina, horari, vacances, etc.
Plans de venda i campanyes de promoció.
Plans d'estocs.
Informació comptable (Balanç i Compte d'explotació).
Anàlisi financera (endeutament, solvència, anàlisi de les masses patrimonials)
Perspectives generals:
- Evolució del mercat mundial i del grup Rossignol.
- Evolució de Skis Rossignol de España, SLU
- Polítiques i estratègies per desenvolupar a curt termini per l'empresa.
- Relació de personal afectat per l'exclusió prevista a l'art. 2 del Conveni.

Amb caràcter esporàdic:

Dossiers informatius sobre els departaments de l'empresa i els seu funcionament, així com de l'entorn que l'afecta, per exemple:

- ordenació del fons de previsió per a inversions
- crèdits oficials a l'exportació
- mesures fiscals i econòmiques que mereixin una atenció particular per la seva incidència conjuntural o per ser de caràcter divulgatiu.

La informació anual es podrà lliurar el 31 d'octubre
La informació semestral es lliurarà el 30 d'abril.

ANNEX 4 NORMES D'ABSENTISME

Les parts signants reconeixen el greu problema que per a la nostra empresa representa l'absentisme, conseqüentment entenen que la reducció d'aquest és una preocupació que ha de prevaler en l'ànim de tot el personal, potenciant les vies que permetin sensibilitzar tots els recursos humans de l'empresa per reduir i controlar l'esmentat absentisme.

Normes:

1. Les altes, baixes o absències, seran posades en coneixement de l'empresa el mateix dia en què es produeixin (preferentment per telèfon).
2. Setmanalment es faran arribar a l'empresa els parts de confirmació de baixa. (Cas que no es complís aquest apartat no es percebrà la liquidació corresponent fins el proper dia de pagament)
3. Quan el treballador o treballadora no estigui hospitalitzat, ni tingui obligació d'estar al llit, haurà de passar les revisions que li siguin demanades pels serveis mèdics contractats per l'empresa.

Aquelles persones citades pels serveis mèdics i que tinguin dret a l'autobús d'empresa i no puguin beneficiar-se del mateix per residir en una altra població o per condicions expressos d'horari de la visita, prèvia presentació del bitllet corresponent, els serà abonat l'import del bitllet d'autobús.

4. Sol·licitaran al facultatiu que en el part baixa els empleni l'apartat corresponent a "Durada possible de la malaltia"

5. En situació de baixa, el personal podrà ser visitat en el seu domicili pel metge d'empresa o facultatiu en qui aquest delegui.

6. Per a les faltes de puntualitat se seguirà allò que preveu la llei.

7. Les faltes a les normes d'absentisme es resoldran d'acord amb la legislació vigent.

ANNEX 5 COMISSIÓ D'IGUALTAT

Ambdues parts es comprometen a continuar l'elaboració del pla d'igualtat.

ANNEX 6 PERMANÈNCIA FIXOS DISCONTINUS

Tenint les parts la voluntat d'assegurar el màxim de temps de permanència del personal fix discontinu, es tindrà en compte el següent criteri:

Durant l'any 2021 el temps de permanència mínima per al col·lectiu fix discontinu serà de 8 mesos i 15 dies naturals.

ANNEX 7 AJUST GLOBAL

En el moment que el personal fix-discontinuu finalitzi cada temporada o be s'extingeixi el seu contracte de treball definitivament, percebrà la corresponent liquidació. Aquesta contindrà sota el concepte d'ajust global la diferència en més o menys que pugui existir entre el càlcul del salari mensual i el càlcul del salari sobre el valor de l'hora ordinària treballada durant el període que conclou. Per tant es procedirà a pagar o descomptar del rebut de salari/liquidació aquesta diferència resultant.

Aquest càlcul es farà en base a les hores efectives de treball del personal afectat.

El cobrament d'aquest concepte salarial entrarà en vigor a partir de les baixes de les treballadores i treballadors fixos discontinus ocorregudes a partir del dia 08/11/2019 sense generar en cap cas i sota cap concepte dret a percebre'l amb anterioritat a la data esmentada.

ANNEX 8 CRITERIS EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA

Durant el període FY22 la Direcció de l'empresa es compromet a cobrir qualsevol baixa d'un treballador fix (fix continu o fix discontinu) amb categoria professional d'especialista de producció, sigui quina sigui la causa de la baixa, sempre i quan la relació laboral es doni per extingida.

La transformació d'un contracte fix discontinu en fix continu entendra que genera una vacant discontinua a cobrir.

- Criteri per cobrir la plaça d'un/a fix continu/a:

Es cobrirà en primer lloc per treballadors continus en excedència que hagin sol·licitat la seva reincorporació i, posteriorment, per transformació de contracte de treballador fix discontinu que passarà a ser fix continu.

Els criteris de transformació de contractacions seran:

- Primera contractació: per antiguitat
- Segona contractació: per secció i antiguitat. La Direcció establirà les necessitats per secció. Dins la secció de premses es diferenciarien troquelatge de fibra i muntatge a premses.
- Tercera contractació: atinent a la capacitat, especialització i als requisits professionals que es precisin a cada moment.

•Quarta i posteriors contractacions: seguiran successivament aquest seqüència de tres criteris.

S'informarà al Comitè d'Empresa el criteri aplicat a les persones que passin de fix discontinu a fix continu.

- Criteri per cobrir la placa d'un/a fix discontinu/a:

Es cobrirà en primer lloc per treballadors fixos discontinus en excedència que hagin sol·licitat la seva reincorporació, en segon lloc per treballadors fixos continus en excedència que hagin demanat la seva reincorporació i amb la corresponent transformació de contracte a fix discontinu i, posteriorment, per nova contractació fix discontinua.

L'empresa es compromet efectuar 20 noves contractacions fixes discontinues del grup professional 6.3 professional de producció de primera especialistes durant la vigència del conveni FY22.

Aquestes 20 contractacions són independents de les efectuades en base als paràgrafs anteriors per cobrir qualsevol baixa d'un treballador/a fix discontinu.

ANNEX 9 FORMACIÓ

Es constituirà una Comissió de Formació amb les següents funcions:

1. Pla de Formació. Fase de preparació: La Direcció de l'Empresa facilitarà a la Representació de la plantilla amb l'antelació suficient abans de la seva aprovació, de les línies mestres que configuraran el pla de formació a curt i mig termini, amb l'objectiu de rebre les aportacions.

2.Fase prèvia a la execució del pla de formació: Posteriorment a la aprovació definitiva del pla per part de la Direcció, la representació de la plantilla rebrà per escrit la següent informació:

Pla estratègic de formació

Pla de formació anual definitivament aprovat per la Direcció.

Detall d'accions del pla que puguin ser objecte de sol·licitud de subvencions

La documentació referida als expedients de sol·licitud de subvencions es farà d'acord amb les normes per les que legalment es regeixen.

3. Fase d'aplicació del pla de formació: A part de la informació legalment establerta, la representació de la plantilla rebrà detall de les accions subvencionades per les institucions, en quan es produeixin les eventuais aprovacions dels expedients presentats per la Direcció.

Durant el període de realització del pla, la representació de la plantilla serà informada periòdicament de la seva evolució.

4. Fase posterior a la execució del pla: la representació de la plantilla rebrà la següent informació:

Balanç sobre el pla de formació anual

Detall d'accions del pla justificades amb càrrec a subvencions

5. Informe de la representació de la plantilla: La direcció de l'empresa rebrà les conclusions que la representació dels treballadors i treballadores emiteixi sobre el pla realitzat i considerarà la possible aplicació dels seus suggeriments en futurs exercicis.

6. Informació a la plantilla Els treballadors i treballadores rebran un certificat de les activitats formatives que hagin realitzat, a excepció de la sessió anual de formació en prevenció de riscos laborals.

Tota la formació quedarà registrada a l'expedient personal de cada treballador o treballadora.

ANNEX 10

GUARDA LEGAL I PERMÍS DE LACTÀNCIA

La forma d'organització del treball a l'empresa Skis Rossignol en temporada alta de fabricació és el treball a torns alterns de matí i tarda, i en temporada baixa de fabricació en funció de les necessitats productives.

Tal i com estableix l'Estatut dels Treballadors, correspon al treballador/a que ha sol·licitat una reducció de jornada per guarda legal, concretar l'horari de treball dins de la seva jornada de treball.

En conseqüència, correspondrà a aquest informar a l'empresa de l'horari que efectuarà en els torns alterns de matí i tarda.

En relació al permís de lactància regulat a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden:

Tal i com estableix l'Estatut dels Treballadors, el treballador/a que gaudeixi d'aquest permís podrà triar entre:

- ☐ Una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions a determinar pel treballador/a.
- ☐ Una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora, bé a l'inici o a la finalització del torn laboral, segons determini el treballador/a
- ☐ Acumulació en jornades completes de treball a gaudir en un sol tram, en el període comprès entre la finalització del permís per naixement i cura de menor i fins els 12 mesos d'edat.

Es deixa sense efecte la possibilitat de guardar les hores de lactància.

ANNEX 11 REGIM DISCIPLINARI CONVENI ESTATAL DE LA FUSTA

"ARTICLE 81. FALTES I SANCIONS

Es considerarà falta laboral tota acció o omissió de la qual en resulti responsable el treballador o treballadora, que es produeixi amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constitueixi un incompliment greu i culpable de les seves obligacions.

Les faltes es graduaran atenent la seva importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seva comissió en : lleus, greus i molt greus.

Article 82. Faltes lleus.

1. Les faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense causa justificada, d'una a quatre faltes en el període d'un mes o de trenta dies naturals.
2. No cursar en el moment oportú la comunicació corresponent, quan es falti a la feina per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandonament o l'absència del lloc de treball, sense avís previ o autorització, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això es causés algun perjudici a l'empresa o fos causa d'accident per als companys/es de treball serà considerada com a greu o molt greu.
4. Petites negligències en la conservació del material, maquinària, eines i instal·lacions, tret que repercuteixi en la bona marxa del servei, que aleshores podrà ser considerada com a greu o molt greu.
5. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
6. No informar l'empresa dels canvis de domicili
7. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produeixen amb un escàndol notori poden ser considerades com a greus o molt greus.
8. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comportin risc greu per al treballador/a ni per als seus companys/es de treball o tercers

persones, ja que si es donessin aquestes circumstàncies serà considerada falta greu o molt greu segons els casos.

9. Usar el telèfon de l'empresa per a assumptes particulars, sense autorització.

10. Canviar, mirar o remenar els armaris, armariets o efectes personals dels companys/es de treball, sense la corresponent autorització dels interessats.

Article 83. *Faltes greus*

1. Al·legar motius falsos per a l'obtenció de llicències o permisos.

2. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què ha de fer el seu treball habitual sense causa que ho justifiqui o sense estar autoritzat.

3. Ser-hi en el local de treball fora de les hores de feina.

4. Més de quatre faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina, durant un mes o trenta dies naturals, essent suficients dues faltes si això perjudica altre treballador.

5. Faltar a la feina d'un a tres dies sense causa justificada.

6. No comunicar amb la diligència deguda les alteracions familiars que puguin afectar els processos administratius o prestacions socials. Si hi hagués alguna malícia serà considerada com a molt greu.

7. Simular la presència d'altre treballador o treballadora de qualsevol manera,

8. La negligència en la feina que afecti la bona marxa d'aquesta.

9. L'imprudència en el treball, que si hi impliqués risc d'accident per al treballador o altres, o perill d'avaria en la maquinària, eines o instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.

11. La reincidència en falta lleu dintre d'un trimestre, quan hi hagi sanció per escrit de l'empresa.

12. No advertir i instruir adequadament altres treballadors o treballadores damunt dels quals tingui alguna relació d'autoritat o comandament del risc del treball a executar i de la possible manera d'evitar-lo.

13. Transitar o permetre el trànsit per llocs o zones perilloses portant estris d'ignició, així com fer-ho per llocs exposats al risc d'incendi.

14. La manca de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguin produir perjudici de qualsevol tipus a l'empresa.

15. Qualsevol falsedat o inexactitud deliberada en els comunicats o documents de treball, o la negativa a la seva formalització, així com proporcionar falsa informació a la direcció de l'empresa, o als seus superiors en relació amb el treball.

16. La injustificada delegació de funcions o treballs en personal de rang laboral inferior o no qualificat per a la seva realització.

17. L'acceptació de presents o regals per dispensar un tracte de favor en el servei.

18. La disminució voluntària del rendiment del treball normal.

19. No informar amb la diligència deguda els seus caps, l'empresari/a o qui el representi, de qualsevol anomalia que observi en les instal·lacions i altres estris, eines, maquinària i materials.

20. Negligències d'importància en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, eines i instal·lacions que el treballador o treballadora faci servir.

21. L'ús del telèfon mòbil (encara que sigui propietat de treballador/a) per a fins personals durant el temps efectiu de treball. L'ús reiterat o el perjudici generat pel mateix en el procés productiu. Igual consideració tindrà l'ús d'aparells reproductors multimèdia durant el temps de treball.

22. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de la empresa, dins o fora de la jornada laboral, per a fins particulars. A aquests efectes tindrà també la consideració d'eines tots els equips informàtics.

L'apartat 21 i 22, no serà d'aplicació a la representació legal i sindical del personal en l'exercici de les seves funcions.

Article 84. *Faltes molt greus*

1. La desobediència continuada o persistent en el treball.

2. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys/es de treball o a terceres persones, dins de les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de la seva activitat professional.

4. Fer, sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada de treball, així com emprar eines, estris o materials per a ús propi.
5. Maliciosament fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o provocar desperfectes en materials, eines, estris, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, béns i, fins i tot, documents de l'empresa.
6. La condemna per sentència en ferm per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, així com qualsevol altre delicte que pogués implicar desconfiança de l'empresa respecte el seu autor o autora, encara que aquests hagin estat comesos fora de l'empresa.
7. L'embriaguesa o toxicomania habitual durant la feina que repercuteixi negativament en el treball.
8. Violar el secret de correspondència o de documents reservats de l'empresa.
9. Revelar a elements estranys a l'empresa dades d'aquesta d'obligada reserva.
10. Dedicar-se a activitats professionals per compte propi, en empreses de la competència sense la corresponent i expressa autorització.
11. Els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.
12. La imprudència, negligència o d'incompliment de les normes o ordres sobre seguretat i higiene en el treball, quan arran d'això es produeixi un greu risc per als treballadors o danys en les instal·lacions.
13. Causar accidents greus per negligència, distracció o imprudència inexcusables, o un seriós perill per a l'empresa.
14. La no utilització dels mitjans o materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.
15. Abandonar el lloc de treball en un càrrec de responsabilitat, o quan amb això es provoqués un perjudici greu en el procés productiu, deteriorament important de les coses o un seriós perill per a les persones.
16. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.
17. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de la mateixa naturalesa, dintre d'un període de sis mesos, sempre que hagi estat objecte de sanció per escrit.
18. La falta d'assistència al treball no justificada per més de tres dies, en el mes o en trenta dies naturals.
19. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguin originar perjudicis a l'empresa.
20. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, d'informes erronis o sabent que no són exactes.
21. La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.
22. La reiteració en l'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les eines de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan el mateix sigui contrari a l'ús i costums comunament acceptades. En tot cas es considerarà inclòs el material pornogràfic, d'abús a menors, terrorista i bel·licista, xats no relacionats amb l'activitat de l'empresa i qualsevol altre activitat amb caràcter lucratiu. A aquests efectes, també tindran la consideració d'eines els equips informàtics. L'ús de claus alienes per accedir a qualsevol equip informàtic, red, fitxer, arxiu o documentació, inclosa qualsevol tipus de visita a internet o l'ús indegut del correu electrònic.
23. L'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Article 85. *Graduació de les sancions*

Les sancions que podrà imposar l'empresa en cada cas, es graduaran atenent a la gravetat de la falta comesa, podent ésser les següents:

Per faltes lleus:

Amonestament verbal
Amonestament escrit

Per faltes greus

Suspensió de feina i sou d'un a vint dies

Per faltes molt greus

Suspensió de feina i sou de vint-i-un a noranta dies
Acomiadament

Per a l'aplicació i graduació de les sancions que s'han esmentat caldrà tenir en compte:

- a) El major o menor grau de responsabilitat de qui ha comès la falta
- b) La categoria professional d'aquest.
- c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors o treballadores que tinguin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per l'empresa, en el qual s'escoltaran, a més de l'interessat/da, els altres membres de la representació legal o sindical a la qual pertanyi, si n'hi hagués.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent al cessament en el càrrec representatiu.

En aquells supòsits en què l'empresa pretengui imposar una sanció al personal afiliat a un sindicat haurà de donar audiència, amb caràcter previ a la imposició de la mesura, als delegats/des sindicals si n'hi hagués."

ANNEX 12
FULL DE SALARIS

(Consultar document original)

Barcelona, 23 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada