

Dijous, 28 d'octubre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SL per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0812032)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SL per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0812032) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA, SL PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo preliminar

El presente Convenio colectivo ha sido pactado entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión negociadora y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

Se regirán por este Convenio colectivo las relaciones laborales del centro de trabajo que Mahle Componentes de Motor España, SL, tiene en Vilanova i la Geltrú, dedicado a la actividad siderometalúrgica.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan sujetos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior, y los que ingresen en lo sucesivo, exceptuándose únicamente el personal que ostente cargos comprendidos en los artículos 1º.3.c) y 2º.1.a) del Real decreto legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo quedan excluidos aquellos trabajadores de los grupos técnico, técnico-administrativo y administrativo que, de común acuerdo con la empresa, así lo pacten.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al día de su firma por la Comisión negociadora y se publicará en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña. No obstante, los efectos económicos del Convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2010 para todo el personal que esté prestando servicios en la empresa, con excepción exclusiva de lo que se indicará expresamente para el año 2009.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Artículo 4. Duración

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante, se han recogido en su articulado los acuerdos en materia salarial y de otra índole que fueron alcanzados entre Empresa y representación legal de los trabajadores para el año 2009.

Los efectos del presente Convenio, con excepción de los efectos de aquellos artículos de los que expresamente se disponga su improrrogabilidad, quedarán prorrogados de año en año por tácita reconducción si con un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento, como mínimo, o en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

Artículo 5. Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, comprenden y sustituyen a la totalidad de los devengos salariales que, con carácter obligatorio o voluntario, viene satisfaciendo la empresa.

Se exceptúan los incrementos de incentivo de TSO, plus de puesto de trabajo, y garantía "ad personam", que quedarán estipulados en las correspondientes tablas salariales.

Artículo 6. Absorción

Las retribuciones que abona la empresa a sus trabajadores, y que integran la estructura salarial que en el presente Convenio se regula, absorberán en su totalidad los incrementos que la empresa pudiera verse obligada a implantar como consecuencia de disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Las disposiciones legales futuras que impliquen creación de nuevos conceptos retributivos o variación económica en los pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados estos últimos, dieran un total inferior al resultante de la aplicación de dichas disposiciones. La base de cálculo a efectos de comparación, será la suma de los diversos conceptos retributivos percibidos durante el año natural.

Artículo 7. Condición más beneficiosa

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente dicha condición más beneficiosa.

Artículo 8. Comisión Paritaria

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pudieran surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una Comisión Paritaria de Interpretación. Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro designados por la Dirección de la Empresa, procurándose en la medida de lo posible que los cuatro de la representación social y al menos dos de la representación empresarial hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio

Las reuniones tendrán lugar a petición de cualquiera de las dos representaciones con un mínimo de ocho días de antelación a la fecha propuesta.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no impedirán, en ningún caso, el ejercicio de acciones en las jurisdicciones administrativa, contenciosa y laboral.

Artículo 8 Bis. Procedimiento para solventar las discrepancias surgidas en la negociación para la inaplicación del régimen salarial previsto en este Convenio

A los efectos de lo previsto en el artículo 85.3 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, ambas partes acuerdan que las discrepancias surgidas en la negociación a que hace referencia el artículo 82.3 del mismo texto legal para la inaplicación del régimen salarial previsto en este Convenio, serán sometidas a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña con el objetivo de alcanzar un acuerdo ante dicho organismo.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Capítol 2. Condicions econòmiques

Artículo 9. Salarios

El pago de los salarios se efectuará mediante el ingreso en cuenta o libreta de entidad bancaria, elegida por los trabajadores.

El abono de los salarios para el personal de taller se efectuará el 7º día laborable del mes siguiente al mes al cual corresponden dichos salarios. Todo aquel personal que lo desee podrá solicitar un anticipo fijo, a cuenta de los salarios del mes corriente, que será abonado el día 30 hasta un máximo de 1.000 euros al mes. En el supuesto de incapacidad temporal, habida cuenta que no se devenga salario durante el periodo de baja, la empresa, tendrá la facultad de establecer un anticipo inferior o a no conceder anticipo alguno a fin de evitar saldos negativos superiores al mes.

Cuando las fechas de pago coincidan en día festivo, y siempre que sea posible, la Empresa abonará los salarios el día hábil anterior.

Artículo 10. Salario/hora

Se establece un salario/hora por categoría y puesto de trabajo que será igual a jornal base más plus de convenio y plus nocturno, en su caso, incentivo de cero al 33% sobre el salario/hora para actividad de 100 a 133. En todas las máquinas donde el trabajo no este limitado, se indicarán las producciones a la actividad 140 (además de la información actual de actividad 100 y 133), retribuyéndose por el sistema de incentivos las actividades superiores a 133 y con el límite del 140.

La fórmula de cálculo del salario/hora que se establece, será la recogida en el anexo correspondiente.

Artículo 11. Revisión puestos de trabajo

Se mantiene la única categoría en tablas para especialista 259.

Artículo 12. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios. En los colectivos donde se haya estructurado el salario en salario convenio (salario base + plus convenio), el concepto de antigüedad será el equivalente al 5% del salario base de su categoría.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada quinquenio.

La antigüedad empezará a computar desde el primer día de ingreso en la empresa.

Artículo 13. Personal técnico, administrativo y taller

Para el personal técnico y administrativo se establecen los niveles que figuran en el correspondiente anexo, con los importes salariales que para cada uno de ellos igualmente se indican.

Se mantiene la determinación de categorías profesionales para técnicos-administrativos y personal de taller según Acuerdo alcanzado por la Comisión Técnica en la línea pactada en el Convenio provincial. Anexo 3

Los técnico-administrativos con más de diez años de servicios en la categoría, ascenderán, con pleno derecho, a la categoría de oficiales de segunda dentro de su propio ramo.

Se acuerda la creación de una Comisión Técnica que tendrá como objetivo analizar una mejora en la estructura salarial de los conceptos de la nómina en el colectivo de técnico-administrativos.

Asimismo, se acuerda la creación de una comisión paritaria que tendrá como objetivo estudiar una fórmula que compense la mayor dedicación e implicación en el trabajo del colectivo de técnicos administrativos y que regule la organización del mismo.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias

1. Para taller se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre (a razón de treinta días de salario base cada una de ellas) según tablas, más antigüedad, complemento de pagas y plus de mando. Para el personal técnico y administrativo se aplicará la fórmula recogida en su anexo correspondiente.

El abono de las gratificaciones extraordinarias se efectuará los días 15 de julio y 15 de diciembre. Estas gratificaciones serán cuantificadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

En el supuesto de que los períodos oficiales de vacaciones se iniciaran antes del 15 de julio, se adelantará la efectividad de los pagos a fecha suficiente para que su percibo se formalice antes del inicio del período vacacional.

2. Complemento de pagas:

Para el año 2010, se acuerda abonar la cantidad de 25 euros brutos en cada una de las pagas extraordinarias. Para el colectivo de técnico-administrativos, las partes acuerdan prorratear el complemento de pagas extraordinarias total de 50 euros brutos acordado entre las 14 pagas anuales. Este complemento quedará consolidado para el año 2011, sin que en 2011 la empresa abone complemento adicional alguno.

Artículo 15. Plus de nocturnidad

a) El plus de nocturnidad queda fijado en un 40% sobre el jornal base diario efectivo nocturno del operario, que quedará incluido en el salario/hora a efectos del cálculo del incentivo, como en la actualidad, y según queda recogido en el anexo 2.

Se establece un plus de nocturnidad, específico para el personal que presta sus servicios en portería-vigilancia, si lo hubiere, por hora trabajada en dicho turno, que se recoge en el anexo de Tablas salariales-Pluses anexo 2.

b) A los importes del incentivo por mérito en horario nocturno se le aplicará el coeficiente corrector resultante del cociente entre las horas anuales diurnas y las nocturnas.

Aquellos productores a quienes fuere de aplicación el sistema salarial "a promedio", se les cuantificará este plus de conformidad con dicha fórmula de valoración al mérito.

Artículo 16. Plus por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

Según el pacto entre el Comité y Dirección de fecha 4 de julio de 2001, la excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad que se pudiera reconocer por la autoridad laboral y hasta que desapareciera el hecho causante de la misma en los puestos de trabajo de la planta de Vilanova, sería abonada al personal con un incremento del 25% sobre el salario base, concurren una, dos o las tres circunstancias antedichas, por hora realmente trabajada y sobre cálculo anual.

Artículo 17. Plus especial de mando

Para el personal de mano de obra que ostente la categoría laboral de oficial de 1ª, 2ª, 3ª, preparador o especialista y se le asignen funciones efectivas de mando sobre 3 ó más operarios, se establece y pacta un plus especial de mando.

Se consideraran funciones de mando las recogidas en un anexo de profesionales que está pendiente de recalificación entre empresa y comité.

La cantidad fijada para este plus será la misma cualquiera que sea la categoría laboral del operario, ya que no se concede por sus conocimientos sino en función del mando que se le confiere, quedando reflejado en las tablas que figuran en su anexo, y formará parte de la base de cálculo del incentivo.

Este plus tiene consideración de complemento salarial personal por el tiempo en el que el operario tenga encomendada y ejerza la función de mando efectiva.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Artículo 18. Incremento voluntario

La Dirección se reserva el derecho de incrementar, con carácter individual, el salario de todos aquellos trabajadores en los que concurran circunstancias especiales de orden profesional que inciden en su persona y servicios prestados.

Artículo 19. Retribución técnicos y administrativos

Para técnicos y administrativos el porcentaje máximo de retribución variable no podrá ser superior al 6% de su total fijo para los niveles 6, 7 y 8.

Para el resto de niveles, el porcentaje será del 8% de su total fijo. Quedando consolidado en su salario convenio la cantidad que supere a dichos porcentajes.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con las tarifas contenidas en las tablas que figuran en el anexo "horas extraordinarias". Las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional y en ningún caso podrán superar los máximos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo 3. Mejoras sociales

Artículo 21. Ayuda escolar

La ayuda escolar se establece en 103,70 euros brutos anuales por hijo, para aquellos trabajadores que los tengan en edad escolar entre los 3 y 16 años y que cursen estudios reglados de duración mínima de curso académico, previa presentación de los correspondientes justificantes que acrediten dicha situación. Se abonará durante el mes de Noviembre de cada año.

Los trabajadores con hijos inscritos en guardería tendrán también derecho a percibir la ayuda escolar prevista en el párrafo anterior previa presentación de los correspondientes justificantes que acrediten la inscripción en la guardería.

A los efectos de la concesión de la ayuda escolar, los hijos deberán convivir dentro del núcleo familiar y podrán ser tanto naturales, como adoptados o en cualquier otra situación acreditativa de convivencia en los términos del art. 41.

El personal de la empresa que curse estudios de formación profesional, percibirá una ayuda de estudios de 63,25 euros brutos anuales, previa justificación de la situación.

El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 10 de noviembre. Si se presenta con posterioridad a la fecha se abonará en el mes de junio siguiente. Estas cantidades se actualizarán de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del presente convenio.

Artículo 22. Gratificación especial 30 años de servicio

A los treinta años de servicios prestados a la empresa se percibirá una gratificación especial, por una sola vez, equivalente a treinta y cinco días de salario convenio. Dicha cantidad se hará efectiva en el acto de ceremonia de entrega de los premios de permanencia en la empresa (entre los meses septiembre y octubre de cada año).

Artículo 23. Complemento de prestación por IT

a) Durante los años 2010 y 2011, la empresa complementará la prestación por incapacidad temporal percibida por todo trabajador/a a partir del 61º día de duración de la situación de incapacidad temporal.

Las partes acuerdan que la cantidad total a percibir por el trabajador en situación de incapacidad temporal no podrá ser superior a la cantidad que hubiera percibido en concepto de salario en el supuesto de estar en activo en la compañía. Por ello, las partes acuerdan que la empresa podrá ajustar y reducir el importe del complemento abonado a fin de que se dé cumplimiento a lo previsto en este párrafo.

Para poder complementar la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario, se acuerda que el importe del complemento a abonar será la diferencia entre el importe correspondiente a las horas dejadas de trabajar en el mes

Dijous, 28 d'octubre de 2010

que corresponda (calculadas por los mismos importes y conceptos que las vacaciones) más la prorrata de pagas extraordinarias menos el importe abonado por la entidad encargada del pago de la prestación.

Por motivos técnicos de implantación, este acuerdo solamente entrará en vigor y será de aplicación a las situaciones de incapacidad temporal iniciadas a partir del 1 de julio de 2010.

Dado que uno de los objetivos prioritarios de la compañía es la reducción del absentismo, las partes acuerdan que lo previsto en este apartado solamente tendrá vigencia desde el 1 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogados tácitamente sus efectos a partir de dicha fecha y hasta la existencia de un nuevo Convenio colectivo solamente en el caso de que no se incrementen los actuales niveles de absentismo. Las partes se comprometen a negociar esta cuestión en el próximo Convenio colectivo.

b) En los casos de enfermedad o accidente no laboral que requieran hospitalización, se abonará desde el primer día de la hospitalización, el 100% de la base de cálculo de la prestación y hasta la salida del Centro Hospitalario; además, mientras dure su convalecencia o recuperación por un periodo máximo de 55 días a partir de la salida del Hospital.

c) En la primera baja anual de cada trabajador, como complemento por enfermedad, se abonará el 60% de la base reguladora diaria, durante los tres primeros días de IT.

d) En los casos derivados de accidente de trabajo se abonará la diferencia hasta el 100% de la base de cálculo de la prestación, a partir del primer día, y no deducirá la parte proporcional de las pagas extras, siempre que la persona afectada haya cumplido las medidas de seguridad e higiene establecidas, o que se puedan establecer en cada puesto de trabajo, con el compromiso del apoyo por parte del Comité de Empresa a la estricta observancia de dichas normas.

Artículo 24. Prendas de trabajo

Se entregará a todo el personal de la empresa, dos prendas de trabajo al año.

El personal que usa bata de trabajo, podrá elegir en lugar de las dos prendas anuales, una de tergal.

Artículo 25. Prestaciones por incapacidad o muerte

La empresa garantizará las indemnizaciones por los conceptos de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta y muerte, producidas por accidente laboral, en los mismos criterios y cuantías que establece el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Barcelona.

Capítulo 4. Organización del trabajo

El artículo 26 seguirá vigente hasta un próximo estudio y/o adaptación del mismo entre empresa y trabajadores.

Artículo 26. Movilidad del personal

1. Cuando un trabajador sea cambiado por cualquier circunstancia a otro puesto de trabajo con tiempos cronometrados, deberá tenerse en cuenta el período de prácticas que debe realizar en el nuevo puesto, según pueda pactarse entre empresa, comité y trabajador.

2. Se retribuirá el periodo de prácticas en la misma cantidad que resulte de aplicar el promedio de actividad que alcance el operario durante los siete días siguiente a la finalización de aquél.

3. El monitor, durante el tiempo que actúe enseñando al operario, percibirá su promedio de incentivo.

4. Los días establecidos con Monitor tienen la consideración de máximos. El monitor deberá permanecer a dedicación exclusiva en esta labor durante el primer tercio de los días establecidos. Durante el resto de dichos días sólo estará a disposición del operario si es requerido por éste.

5. A los efectos de consideración de práctico en un puesto, se sumarán los días de las columnas I+II o III+IV según los casos.

6. Cuando la asignación a un nuevo puesto sea inferior al tiempo total de práctica exigido, el cambio se considerará provisional y el operario percibirá su incentivo promedio.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

7. Para la acumulación de los días parciales de prácticas, los periodos de cómputo serán iguales al triple de los del punto 5, con un mínimo de tres meses. Durante estos períodos, las asignaciones provisionales serán sumadas, ya sea por días completos u horas, hasta totalizar los días exigidos, en cuyo momento pasará a considerarse práctico en dicho puesto y a percibir la actividad que alcance en el mismo.

8. Los trabajadores, sean o no miembros de un sindicato o representantes unitarios de los trabajadores, en los casos de movilidad funcional, tendrán preferencia en volver a su antiguo puesto de trabajo cuando se incremente la actividad en el mismo y las condiciones de producción lo permitan.

Artículo 27. Revisión de tiempos

Cuando se proceda a una revisión de tiempos de trabajo se usarán sistemas de cronometrajes permitidos por la legislación vigente.

La determinación de tiempos podrá ser objeto de reclamación por parte de los trabajadores, tanto si se trata de la primera fijación de valores como de los cambios posteriores del valor hasta entonces asignado, bien sea por causa de una modificación del método operatorio o por cualquier otra circunstancia.

Artículo 28. Sistema de reclamación de tiempos

En los casos en que exista discrepancia por parte del personal afectado en cuanto a la asignación de los tiempos, intervendrá una Comisión Mixta de Métodos y Tiempos.

El período de adaptación a los nuevos tiempos será de un mes.

El operario disconforme con los tiempos dispondrá de siete días hábiles contados desde el momento en que se comunique por el responsable de métodos o el encargado la aplicación efectiva de los mismos, para proceder a la reclamación que estime pertinente ante la Comisión.

La Comisión se reunirá para analizar el caso, a petición del trabajador si éste no estuviera de acuerdo con los informes del departamento de métodos y tiempos, como máximo dentro del mes siguiente a dicha petición.

Si el problema se resuelve antes de terminar el período de adaptación éste no deberá ser necesariamente empleado.

Durante el mes de adaptación se percibirá el incentivo promedio.

Caso de no existir problema con los nuevos tiempos el operario percibirá la actividad que alcance a partir del octavo día hábil.

A partir del mes inicial en la implantación de los nuevos tiempos, si no existe acuerdo por parte de la Comisión, se abonará la cantidad correspondiente al 75% del promedio de incentivo percibido en el mes anterior, siempre que alcance una actividad mínima del 108 sobre los nuevos tiempos y ésta sea, en piezas, superior a la que normalmente venía realizando.

De existir discrepancia en el seno de la Comisión, deberá realizarse previo acuerdo un arbitraje, cuyo fallo será vinculante para ambas partes. Dicho arbitraje, en tanto no exista organismo oficial, se realizará por una empresa especializada que podrá ser elegida por la representación social dentro de un mínimo de tres, propuestas por la Dirección.

Artículo 29. Retribución de incentivos en condiciones especiales de trabajo

Las diez primeras horas, en cómputo mensual, se abonarán, en cualquiera de los supuestos aquí relacionados, por el método llamado "a promedio" y, el exceso de conformidad con los puntos que se relacionan:

1. Visita a Encargado/Jefe por voluntad propia: rendimiento 100.
2. Avería máquina: Rendimiento 100, si no se realiza otra labor.
3. Paro máquina por calidad defectuosa: Rendimiento 100, si no se realiza otro trabajo.
4. Verificación trabajo mal efectuado:
 - 4.1. A causa del proceso/utillaje: (Cronometraje) o promedio.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

4.2. No seguir el método operatorio: Reparar el daño sin cobrar incentivo ni por la verificación ni por el trabajo mal efectuado, siempre que se conozca el operario.

5. Repasar piezas defectuosas: Idénticos criterios que el punto 6.

6. Preparaciones no cronometradas:

6.1 Si existe preparador: Operario a rendimiento 100, si no realiza otro trabajo.

6.2 Si prepara el propio operario o es necesaria su ayuda al preparador.

7. Falta de material o fluido eléctrico: Rendimiento 100

8. Pruebas de Métodos/Ingeniería/Producción y Muestras: Promedio.

9. Limpieza general de talleres y fábrica: Valoración al mérito en la categoría de peones; en cualquier otra categoría: a "promedio".

Este artículo está pendiente de revisión y adaptación a la realidad.

Artículo 30. Rotación de turnos de trabajo

Los turnos de trabajo rotarán cada cuatro semanas, y la Dirección respetará los acuerdos particulares entre los trabajadores, siempre y cuando no perjudiquen a la organización del trabajo y se soliciten con el período suficiente de antelación.

Artículo 31. Traslados

Cuando un trabajador, a consecuencia de enfermedad o accidente no reúna las condiciones idóneas para el puesto de trabajo que desempeña, y no le haya sido reconocida una incapacidad permanente total o absoluta, la Dirección de la Empresa, recabados los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Salud Laboral y Comité de Empresa, procederá al traslado del trabajador interesado al puesto de trabajo más acorde con sus facultades que exista en aquel momento o que se pueda crear en el futuro. Las condiciones económicas serán las correspondientes a su categoría, acomodándose el incentivo al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 32. Plan de profesionales

Debido a la evolución de la empresa y a las reestructuraciones y reorganizaciones que ha ido sufriendo para adecuarse a las nuevas necesidades, ambas partes ven la necesidad de modificar el actual Plan de profesionales, aprobado en el año 1985.

Los oficiales de 3ª que superen los exámenes convocados para ascensos a oficial de 2ª pero no asciendan a la nueva categoría por falta de plazas, conservarán durante 4 años el derecho a ocupar la plaza que se convoque de las mismas características que la superada, sin necesidad de realizar nuevo examen.

a) Actividades de los profesionales: El incentivo promedio para los años 2010 y 2011 será de 128. La actividad mínima será el 125 para ambos años, excepto para el personal nuevo en la categoría, que tendrá un periodo de adaptación de 2 años con un actividad mínima de 122.

b) Preparadores: Toda preparación realizada por el operario deberá estar firmada por el supervisor. Esta situación deberá estar descrita en el método operatorio, que será actualizado antes del 31/12/2011.

c) Se convocarán 9 plazas de preparadores para el año 2010

Capítulo 5. Jornada, horario, vacaciones y permisos

Artículo 33. Jornada de trabajo

A) La jornada efectiva de trabajo para los años 2010 y 2011 será de 1.705 horas.

B) La jornada se llevará a cabo en uno de los dos siguiente regímenes:

a) Jornada de 7,83 horas diarias, en virtud de lo previsto en el art. 34.

b) Jornada de 8,00 horas diarias, en virtud de lo previsto en el art. 35.

Lo anterior se entenderá teniendo en consideración lo previsto en los párrafos segundo y tercero del artículo 35.c).

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Se deberá marcar siempre con ropa de trabajo en ambos tipos de jornada.

Artículo 34. Jornada de 7,83 horas

A) Horarios

Los horarios de trabajo para los distintos sectores del centro de trabajo dentro de la regulación de la jornada de 7,83 serán los vigentes, constatados en los correspondientes Cuadros-Horarios elaborados por la Empresa siempre de conformidad con lo estipulado en el ordenamiento social vigente.

Turno mañana: de 05.45 a 14.00 horas

Turno tarde: de 14.00 a 22.15 horas

Turno noche: de 22.10 a 05.50 horas

A excepción de los sábados, en general los turnos de mañana y tarde efectuarán un descanso de 25 minutos (0,42) y el de noche de 15 minutos (0,25) no computables en jornada.

El turno de noche, cuando el sábado sea festivo, prolongará la jornada del último día hábil de la semana en 35 minutos (0,58). Para el turno de noche se mantendrá el horario diario y en cuanto al cómputo anual se estará a lo pactado, trabajando los mismos días que los turnos diurnos.

Compensación de trabajo en festivos: los trabajadores de mantenimiento que de forma voluntaria prestan servicios en sábados, domingos y festivos, serán compensados descansando otro día intersemanal con carácter compensatorio, y se le retribuirá su salario más un plus especial de 2,49 euros por hora trabajada en dichos días.

Dicho complemento también será abonado para el personal encuadrado en el servicio de Portería-Vigilancia que trabaje sábados y domingos en el caso que existiera.

B) Agrupación de los descansos al final de la jornada

El personal de la empresa podrá agrupar parte de los descansos en el último cuarto de hora dentro la jornada de 7,83 con las siguientes condiciones:

a) Para aquellos puestos de trabajo en que existan tiempos controlados:

Estará admitido ausentarse del puesto de trabajo 15 minutos antes del fin de la jornada siempre que el operario de dicho puesto haya alcanzado, en ese momento, el rendimiento y la producción habituales correspondientes a la totalidad de tiempo útil de la jornada.

b) Para los puestos de trabajo en que no existan tiempos controlados:

Podrá parar la máquina y abandonar el puesto de trabajo dentro de dicho tiempo si ha realizado el trabajo habitual y recibe autorización del mando correspondiente.

Se entenderá que ha recibido la autorización si el mando no indica lo contrario.

C) Marcaje en el reloj con ropa de trabajo

a) La entrada tendrá siempre 5 minutos de margen.

b) Regulación de retrasos en caso de jornada de 7,83:

- Si es debido al autocar, no se contabiliza retraso.
- Si se llega dentro del margen de 5 minutos, es posible marcar con ropa de calle en portería (carácter excepcional).
- Si el marcaje es próximo a los 5 minutos de margen aunque sobrepasándolo, no se contabilizará como retraso (carácter excepcional).
- Todos los retrasos se contabilizarán en minutos.

A la salida todos podrán marcar 15 minutos antes de la finalización de la jornada con ropa de trabajo, pudiendo a continuación abandonar el centro de trabajo.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Lo anterior se entenderá teniendo en consideración lo previsto en los párrafos segundo y tercero del artículo 35.c).

Artículo 35. Jornada de 8 horas

a) La jornada anual de trabajo para los años 2010 y 2011 será de 1.705 horas efectivas y 213 días laborables para toda la plantilla. Esta jornada se distribuirá teniendo en cuenta la carga de pedidos y la producción en la negociación del calendario anual de la empresa.

b) Los turnos de trabajo para taller serán los siguientes:

Turno mañana: de 06.00 a 14.00 horas

Turno tarde: de 14.00 a 22.00 horas

Turno noche: de 22.00 a 06.00 horas

- En base a estos horarios, los cruces de turno se realizarán en los puestos de trabajo, quedando sin vigor la acumulación de descansos al final de la jornada.

- Se establecerán 20 minutos acumulados de tiempo personal para descanso diario en cada turno.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes (Dirección y Comité de Empresa) y en cualquier momento del año, podrán denunciar la jornada de 8 horas volviendo a la situación anterior de 7,83 con un preaviso de 3 meses.

El comité pone de manifiesto que, a su juicio, este apartado c) solamente tenía vigencia durante el año 2008 y que por tanto ninguna de las partes podría denunciar la jornada de 8 horas y volver a una situación anterior de 7,83 horas.

La empresa pone de manifiesto que, a su juicio, este apartado c) se encuentra plenamente vigente y que por tanto cualquiera de las partes podría denunciar en cualquier momento de cualquier año la jornada de 8 horas y volver a una situación anterior de 7,83 horas.

d) Precio hora nocturna: La empresa igualará el mismo precio/hora en los turnos de día y noche, trasladando la diferencia resultante sobre el precio hora noche al Plus Nocturno. Esta previsión se aplicará exclusivamente en el supuesto de jornada de 8 horas.

e) El Comité de Empresa se compromete a contribuir al cumplimiento de los presupuestos de la jornada de 8 horas prevista en el artículo 35 del Convenio colectivo, haciendo partícipe a la plantilla del compromiso asumido y colaborando en la implantación de los controles de tiempos que sean necesarios para el cumplimiento de dicha jornada.

Artículo 36. Cuarto y quinto turno

Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria para estudiar la posibilidad de poner en marcha un 4º y un 5º turno de trabajo para cuando sea necesaria su implantación.

Artículo 37. Horario flexible

Todo el personal técnico y administrativo y el adscrito a los puestos de trabajo de producción que realice horario partido, deberá hacer una jornada diaria de ocho horas de lunes a viernes, con los límites establecidos en el artículo 33. Se reconoce a dicho personal una flexibilidad en base a los puntos siguientes:

1. El horario central en el que toda la plantilla deberá estar en su puesto de trabajo será de 9 a 16 horas.
2. La entrada mínima permitida será a las 7,15 horas.
La entrada máxima permitida será a las 9 horas.
La salida mínima permitida será a las 16 horas.
La salida máxima permitida será a las 18.30 horas.
3. Cada persona podrá flexibilizar el horario de comida en el tiempo que necesite, con un mínimo de media hora y un máximo de dos horas.
4. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de marcar en la portería la entrada y salida del centro de trabajo.
5. El margen de flexibilidad de entradas y salidas será siempre cerrado y anotado en períodos de 1 minuto.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

6. Quien tuviere a su cargo algún menor de 8 años y realice horario flexible, previa justificación de esta circunstancia, podrá modificar su horario de entrada en la empresa, de forma que el margen de entrada, por la mañana, se amplíe hasta las 9:15 horas.

7. Opcionalmente, el personal adscrito a Técnicos-Administrativos podrán salir a las 13 horas los viernes alternos, siempre que lo permitan las necesidades de la actividad.

8. Las horas que se realicen como formación para el colectivo de técnicos y administrativos serán computadas dentro de la jornada laboral.

Artículo 38. Vacaciones

Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones al año; para el personal de mano de obra, se abonarán a razón de seis horas diarias en todos los conceptos computables.

Todo aquel trabajador/a que durante el disfrute de su periodo vacacional pudiera hallarse o iniciar una situación de IT, pierde el derecho al disfrute posterior de vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador/a se halle o inicie una situación de IT antes del disfrute pactado de su periodo vacacional, no perderá su derecho al disfrute posterior de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

El personal incluido en este Convenio, que por necesidades ineludibles de producción y servicio, y de conformidad con la legislación vigente, tenga que realizar sus vacaciones fuera del periodo oficial señalado en el calendario laboral de fábrica, percibirá la paga de vacaciones con un aumento del diez por ciento sobre su retribución.

Vacaciones de Navidad: El personal que por necesidades de servicio tenga que trabajar durante las vacaciones de Navidad, podrá disfrutar de las mismas durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 39. Días de Convenio

El personal de mano de obra o talleres que no disfruten los 5 días de convenio durante el año natural, podrán optar el cobro de dichos días no disfrutados y pendientes a final del año.

El personal técnico-administrativo queda excluido de lo dispuesto en el párrafo anterior. No obstante, las personas adscritas a este colectivo que a final de año no hayan disfrutado de algún día de convenio, podrán optar por acumularlo como horas positivas en su saldo horario del año siguiente.

Sin perjuicio de establecer un procedimiento más óptimo, la regulación de la empresa sobre los días de convenio restante, queda como a continuación sigue:

1. Todos los días de convenio se solicitarán en el Departamento de personal con una antelación mínima de 24 horas y una máxima general de 90 días (sin perjuicio de la excepción del punto 3.a).

2. No se podrán conceder en el mismo día, a más del 20% de personas por Taller y turno, ni a más de una de las que realicen el mismo trabajo (misma fase) incluidas las bajas por cualquier causa existente en el momento de la concesión, manteniéndose el resto de requisitos.

3. Con carácter excepcional y mediante autorización correspondiente, se podrán disfrutar todos los días de convenio de forma consecutiva, con las condiciones siguientes y con las premisas establecidas en el punto 5:

- a) Más de 3 días consecutivos de disfrute se avisará con 15 días de antelación.
- b) Hasta 3 días se podrá solicitar con un mínimo de 24 horas de antelación.
- c) En ambos casos, la concesión seguirá el procedimiento previsto en este Convenio

4. La retribución será sobre jornal base, plus de convenio e incentivo.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

5. Se acuerda la posibilidad de disfrutar los convenios a jornada partida (mínimo 4 horas).

6. Sin perjuicio de lo excepcionalmente estipulado en el punto 3, se acuerda que con el fin de una mejor planificación de los días de convenio, todo el personal disfrutará 2 días de convenio en cada semestre y 1 a libre disposición.

Artículo 40. Permisos

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándola adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos.

2. Dos días laborables en caso de nacimiento de hijos, que se ampliarán a cuatro si el parto es con intervención quirúrgica, exclusivamente para el cónyuge.

3. Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (en hospitalización los días se podrán elegir mientras el enfermo este hospitalizado). La hospitalización se entenderá siempre que vaya seguida con un mínimo de 24 horas de internamiento o fallecimiento.

El permiso recogido en el párrafo anterior quedará sustituido por los siguientes en los supuestos expresamente indicados:

- Cinco días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge.
- Tres días naturales, de los cuales al menos uno será laborable, por fallecimiento de padres, hijos y hermanos consanguíneos.
- Cuatro días naturales, por enfermedad grave o intervención quirúrgica (seguida de internamiento en clínica superior a tres días) del cónyuge.

Cuando por los motivos de este apartado el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más de acuerdo con la siguiente escala:

De 100 hasta 200 Km.: 1 día
De 201 hasta 400 Km.: 2 días
Superior a 400 Km.: 3 días

En los casos de desplazamiento a hospitales situados en el área de la ciudad de Barcelona (incluido el Hospital de Bellvitge), Tarragona, Terrassa, Sabadell e Igualada el plazo será de 3 días.

4. Durante un día por traslado de su domicilio habitual (máximo una semana).

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

7. a) Para visitas propias a médicos especialistas: permisos por el tiempo necesario.

b) Para visitas a médicos de cabecera, hasta un máximo de trece horas/año. Un máximo de 9 horas/año de estas 13 horas/año para visitas propias a médicos de cabecera de la seguridad social podrán ser utilizadas para acompañar a familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad a visitas a médicos de cabecera o especialistas de la Seguridad Social, siempre que el/la cónyuge desempeñe una actividad retribuida y con la correspondiente justificación (incluyendo día y hora).

8. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable en los casos de intervención por cirugía mayor ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso y para la visita médica de urgencia, tanto propia como cuando acompaña a sus parientes hasta el primer grado. Y asimismo, para el supuesto de visita médica de

Dijous, 28 d'octubre de 2010

urgencias podrá transcurrir un máximo de 4 horas desde la salida del centro de urgencias hasta la entrada del turno de mañana.

Para todos los supuestos, se requerirá una justificación documental posterior. El citado justificante deberá contener al menos, el nombre y apellidos del trabajador, en su caso el nombre y apellidos del familiar de primer grado al que se acompaña, fecha, hora de entrada y hora de salida, y se deberá especificar que se trata del supuesto regulado en el primer párrafo.

9. Para el cómputo de los días de permisos y licencias establecidos en los puntos anteriores, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Todos los permisos y licencias se computarán desde el día del hecho causante que dé el derecho al permiso.
- b) Cuando el trabajador haya trabajado toda la jornada laboral del día del hecho causante, se iniciará el cómputo a partir del día siguiente.
- c) Cuando el trabajador interrumpa la jornada laboral, éste podrá optar por computar o no ese día como de permiso.

En cuanto al abono del permiso, la Empresa computará y abonará ese día, como primer día del permiso o licencia, independientemente de las horas trabajadas, y hasta el máximo de la duración prevista para cada tipo de permiso.

En el caso que se solapen dos o más supuestos que den derecho a permiso retribuido, prevalecerá el más favorable para el trabajador/a.

Artículo 41. Permisos por compañeros/as, no cónyuges

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en el registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismo derechos que los cónyuges en el matrimonio a los efectos de los permisos a los que hace referencia el artículo anterior.

Capítulo 6. Derechos sindicales

Artículo 42. Comité de Empresa

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente al respecto, el Comité de Empresa tendrá acceso a los Contratos del nuevo personal, informándole la Dirección previamente de los ingresos a realizar.

La Dirección informará trimestralmente de la marcha económica de la Empresa, con sujeción a las leyes vigentes y con el compromiso por parte de quienes la reciban del debido sigilo profesional.

Artículo 43. Horas sindicales

Se acuerda que el Comité pueda distribuirse las horas sindicales mensuales en concepto de "bolsa", con arreglo a la legislación vigente, sin exceder, en ningún caso, de 90 horas.

Se facilitarán los nombres con 15 días de antelación. No obstante habrá opción en modificar las personas, avisando con quince días de antelación.

Artículo 44. Derecho de Asamblea

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea con los requisitos establecidos en el artículo 77 de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, dentro de su jornada de trabajo, a un máximo de diez horas anuales de asamblea, retribuidas.

Artículo 45. Canon sindical y fondo social sindical

El Comité podrá establecer y cambiar sus reglas propias para regular las causas y los destinatarios del fondo.

La empresa aportará al fondo social sindical la cantidad de 5.000 euros en 2010 y 5.000 euros en 2011.

La empresa abonará al comité de empresa, en concepto de canon sindical, la cantidad de 5.000 euros en 2010 y 5.000 euros en 2011.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Artículo 46. Subvención cubierto

Se acuerda la cantidad de 2,92 euros subvencionados por la empresa para el comedor para el colectivo de técnico-administrativos. Esta cantidad se hará extensiva al resto de colectivos en los casos que la empresa requiera una prolongación de la jornada o situaciones análogas a cualquier trabajador/a.

Artículo 47. Comisión Técnica Permanente para el seguimiento de la mejora continua

Se acuerda la creación de una Comisión Técnica Permanente, la cual tendrá como finalidad el seguimiento de la mejora continua en beneficio del incremento de productividad y descenso de los índices de absentismo a través de la implantación de la cultura lean Manufacturing en toda la organización.

Artículo 48. Comisión de Estudio del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Barcelona

Se acuerda que se creará una Comisión para estudiar y negociar la posible adhesión y pactos de mejora al Convenio colectivo de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Otras disposiciones

Artículo 49. Contratación

a) Contratos en prácticas

Las percepciones económicas previstas en la legislación que regulan los presentes contratos se consideran de la siguiente forma:

Se establece un periodo tres meses (con independencia de la duración del contrato), durante el cual se percibirá un salario del 80% del normal en el puesto. Transcurrido dicho periodo se percibirá el salario normal del puesto, manteniéndose las restantes condiciones de duración y cotización establecidas en la Ley.

b) Contratos eventuales.

En tanto en cuanto no se desarrolle en el Convenio colectivo de empresa las duraciones y condiciones de los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulados en el número 1 apdo. b) del art. 15 de la Ley 11/1994, se regularán por lo previsto en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

c) Jubilación obligatoria y contrato de relevo

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores, con la finalidad de mejorar la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos, favorecer el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores, se establecen las siguientes medidas:

a) La jubilación obligatoria de todos los trabajadores a los sesenta y cinco años de edad como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores afectados por la extinción tengan cubierto el período de cotización para acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y cumplan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

b) Los trabajadores/as, con un preaviso de 6 meses, podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad. La duración de dichos contratos será equivalente al período que falte para que el trabajador en cuestión alcance los 65 años de edad, con sujeción a lo previsto en el apartado a) anterior.

Del supuesto anterior, quedarán excluidos los trabajadores cuyos puestos de trabajo estén afectados por una amortización: o estén afectados por la integración de personal de otras plantas del grupo, o se trate de un puesto estratégico, con funciones directivas o de confianza, o cualquier otro que se pueda acordar con la representación de los trabajadores.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

c) Los trabajadores relevistas que en fecha de la firma del Acuerdo ostenten un contrato temporal de relevo, serán transformados en indefinidos con la modalidad adecuada a la legislación vigente. Para futuros casos de contratación de relevistas con carácter indefinido, la empresa dará preferencia a los trabajadores temporales existentes en la planta. De no existir, la empresa podrá realizar las selecciones de personal que estime oportunas bajo modalidad de contrato temporal con la finalidad de analizar la adecuación de la persona al puesto de trabajo y a los objetivos de la empresa.

Artículo 50. Derecho supletorio

En todo lo no previsto especialmente en este Convenio colectivo, regirán las normas del Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones de carácter general.

Disposiciones adicionales

Artículo 51. Excedencia voluntaria

Para aquellos trabajadores que soliciten excedencia voluntaria, la Empresa, si lo estima conveniente y las necesidades de producción lo permiten, accederá a ellas otorgando la reserva del puesto de trabajo y, además, unas cantidades económicas cuya cuantía se establecerá en su día.

En el resto de la regulación de excedencia nos remitimos a la legislación vigente en la materia.

Artículo 52. Incremento salarial

a) Para el año 2010, se acuerda un incremento salarial fijo del 1,2% con efectos del día 1 de enero de 2010. Asimismo, las partes acuerdan un incremento salarial del 0,3% con la misma fecha de efectos cuyo devengo, pago y consolidación estarán condicionados a que el resultado operacional de la cuenta de explotación de la Management Entity a fecha 31 de diciembre de 2010 arroje unas pérdidas inferiores a 2 millones de euros (-2.000.000 euros). En caso de devengo del incremento salarial del 0,3%, el pago se efectuará durante el primer trimestre del año 2011. Dicho incremento salarial condicionado no será abonado en el supuesto de que el resultado operacional de la cuenta de explotación de la Management Entity a fecha 31 de diciembre de 2010 arroje unas pérdidas iguales o superiores a 2 millones de euros.

b) Para el año 2011, se acuerda un incremento salarial fijo del 1,2% con efectos del día 1 de enero de 2011. Asimismo, las partes acuerdan un incremento salarial del 0,3% con la misma fecha de efectos cuyo devengo, pago y consolidación estarán condicionados a que el resultado operacional de la cuenta de explotación de la Management Entity a fecha 31 de diciembre de 2011 arroje unas pérdidas inferiores a 1 millón quinientos mil euros (-1.500.000 euros). En caso de devengo del incremento salarial del 0,3%, el pago se efectuará durante el primer trimestre del año 2012. Dicho incremento salarial condicionado no será abonado en el supuesto de que el resultado operacional de la cuenta de explotación de la Management Entity a fecha 31 de diciembre de 2011 arroje unas pérdidas iguales o superiores a 1 millón quinientos mil euros.

Los incrementos previstos en los dos párrafos anteriores se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos: jornal base, plus convenio, incentivo, horas extraordinarias, complemento de pagas extras de julio y navidad, plus de mando, plus festivo, plus nocturno y ayuda escolar.

En relación con los incrementos recogidos en este artículo, cada año de vigencia se aplicará la revisión técnica (revisión en tablas a partir del 1 de enero de 2011 y a partir del 1 de enero de 2012, respectivamente, sin que en ninguno de los casos se devengue ningún tipo de atrasos) del siguiente modo:

1. En el caso de que el incremento de 0,3% condicionado a resultados se devengue, la revisión técnica se aplicará siempre que el IPC estatal a 31 de diciembre de cada uno de los dos años de vigencia sea superior al 1,5%.

2. En el caso de que el incremento de 0,3% condicionado a resultados no se devengue, la revisión técnica se aplicará siempre que el IPC estatal a 31 de diciembre de cada uno de los dos años de vigencia sea superior al 1,2%.

Artículo 53. Formación

Se acuerda crear una Comisión Mixta, que tenga por objetivo fomentar e incentivar las políticas de formación de la empresa para sus trabajadores, teniéndose en cuenta la participación de todos en los Programas de Seguridad en el trabajo y el Desarrollo Profesional.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Esta Comisión desarrollará un reglamento propio que contemple el seguimiento de los cursos, el cómputo de las horas y el calendario de los mismos.

Asimismo, se establece que las horas de formación fuera de la jornada de trabajo serán remuneradas al mismo precio de hora extraordinaria establecido para cada categoría.

Artículo 54. Código de conducta

Se incorpora íntegramente al convenio de Mahle Componentes de Motor España, SL del código de conducta existente en el Convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona formando un todo único e inseparable.

A estos efectos, se reproduce a continuación el texto del citado Código de conducta:

“Artículo 15. Criterios generales

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

Artículo 16. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 17. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/ras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 18. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 19. Sanciones

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 20. Prescripción

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 55. Salud laboral. Creación del Equipo de primeros auxilios

Con el fin de optimizar y mejorar la prevención de riesgos laborales y la asistencia básica de posibles accidentes o incidentes en la planta, las partes acuerdan formalizar el equipo de primeros auxilios.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Los integrantes del equipo percibirán un complemento de 60 euros brutos por 11 meses por el desempeño de estas funciones, que será actualizado con los incrementos previstos en el presente convenio.

Las partes acuerdan elaborar un reglamento de funcionamiento del equipo que, entre otras cosas, regule el número de miembros, las condiciones para formar parte del equipo, dotación de material, designación del líder del equipo y control de la realización de funciones.

Disposición adicional primera. Acuerdo 2009

Mediante acuerdo suscrito en fecha 26 de enero de 2010, las partes acordaron prorrogar durante el año 2009 el contenido del texto del Convenio colectivo de Mahle Componentes de Motor España, SL de los años 2007-2008, a excepción de las condiciones estipulada en dicho acuerdo para el referido año.

Se reproduce a continuación el texto del citado acuerdo:

“En Vilanova i la Geltrú, siendo las 12:00 horas del día 26 de Enero 2010, reunidos en la sede de la empresa Mahle Componentes De Motor España, SL, los representantes de la dirección y de los representantes de los trabajadores, llegan al siguiente

Acuerdo de principio

1. Prorroga del Convenio para el año 2009

Se prorroga todo el contenido legislativo del texto del Convenio desde 1 de enero 2009 a 31 de diciembre de 2009, denunciado en fecha 23/10/2008, a excepción de los siguientes artículos, que quedarían de la siguiente manera para aplicación de año 2009.

1. Incremento salarial
Año 2009: Incremento 0 %

2. Revisión técnica

Se aplicará revisión técnica siempre que el IPC real a 31.12.2009 sea superior al cero, consolidándose en tablas a partir del 1 de enero del 2010 la diferencia., sin que devengue ningún tipo de atrasos. A fecha de hoy el IPC se cerró en 0,9%

3. Pagas extraordinarias

Año 2009: Se acuerda abonar la cantidad de 30 euros en cada paga extraordinaria, consolidándose en cada una de ellas para el año 2010 exclusivamente la cantidad de 25 euros adicionales

4. Convenios: Se acuerda la posibilidad de disfrutar los convenios a jornada partida (mínimo 4 horas). Se acuerda que con el fin de una mejor planificación de los convenios, todo el personal disfrutará 2 convenios en cada semestre y 1 a libre disposición.

5. Permisos retribuidos:

Añadir en el artículo 40, apartado 7 subapartado b) “12 horas al año como máximo para visitas a médicos de cabecera. Un máximo de 8 horas por año de estas 12 horas, para visitas propias a médicos de cabecera de la Seguridad. Social o especialistas de la Seguridad. Social pueden ser utilizadas para acompañar a hijos menores de 12 años o para acompañar a padres mayores de 65 con problemas de movilidad.

El presente acuerdo de principio queda sujeto a la aprobación de la Asamblea de los trabajadores.

En prueba de conformidad firma el presente acuerdo de principio la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.”

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Anexo 1

Tabla salarial 2010

Categoría	G. valoración	Jornal base	P. convenio	Normal
Peón	195	20,33	22,87	0,118
Especialista	259	20,62	23,48	0,118
Plan de profesionales				
Oficial 3		20,72	27,97	
Oficial 2		21,11	30,94	
Oficial 1		21,47	34,09	
Preparadores SPE		20,88	33,19	

Otros conceptos

Plus mando: 0,746 Euros/hora

P. espec. prep. Mando: 0,307 Euros/hora

Complemento pagas MO: 846,35 Euros

Técnicos y administrativos	Salario anual bruto
Nivel 3	31.990,99
Nivel 4	30.009,55
Nivel 5	28.877,12
Nivel 6	27.744,70
Nivel 7	25.012,90
Nivel 8	23.778,09

Complemento pagas empleados: 25 Euros

Anexo 2

Sistema salarial personal taller

Todos los operarios que alcancen las actividades óptimas (siempre que sean correctas) en puestos no saturados, percibirán la actividad resultante de aplicar la siguiente fórmula

Actividad a pagar Bedaux = (actividad alcanzada Bedaux X 0,4) + 48

Se garantiza a todo el personal que alcance la actividad óptima, el incentivo correspondiente a la actividad 75 Bedaux.

Se garantiza a todo el personal que alcance la actividad óptima, trabajando con el número máximo de máquinas definidas para cada puesto de trabajo, el incentivo correspondiente a la actividad 78 Bedaux.

En los puestos directos en los que habitualmente no existan tiempos concedidos, se abonará, como hasta la fecha, el incentivo a promedio, pero garantizándose que las pesetas/hora resultantes no serán inferiores a las correspondientes a la actividad 130 centesimal o 78 Bedaux.

La asignación de tiempos concedidos o la puesta en marcha de nuevos sistemas de incentivos conllevarán automáticamente la exclusión de las condiciones establecidas en este punto.

La garantía anterior será asimismo extensible a las personas que trabajen un mínimo del 90% de sus horas a promedio en trabajos de muestras y pruebas, y en los tres meses hábiles inmediatamente anteriores hayan trabajado en las mismas condiciones.

Se garantiza a todo el personal que alcance la actividad óptima, el incentivo correspondiente a la actividad 75 Bedaux.

Se garantiza a todo el personal que alcance la actividad óptima, trabajando con el número máximo de máquinas definidas para cada puesto de trabajo, el incentivo correspondiente a la actividad 78 Bedaux.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

En los puestos directos en los que habitualmente no existan tiempos concedidos, se abonará, como hasta la fecha, el incentivo a promedio, pero garantizándose que las pesetas/hora resultantes no serán inferiores a las correspondientes a la actividad 130 Centesimal o 78 Bedaux.

La asignación de tiempos concedidos o la puesta en marcha de nuevos sistemas de incentivos conllevarán automáticamente la exclusión de las condiciones establecidas en este punto.

La garantía anterior será asimismo extensible a las personas que trabajen un mínimo del 90% de sus horas a promedio en trabajos de muestras y pruebas, y en los tres meses hábiles inmediatamente anteriores hayan trabajado en las mismas condiciones.

La empresa aplicará a los trabajadores de los grupos profesional y no cualificado, el sistema salarial definido seguidamente.

Cálculo del promedio

Para hallar el promedio de incentivo se computarán las percepciones devengadas en los tres meses anteriores por tales conceptos, y se dividirá por el número de horas correspondientes a los mismos. A tal efecto no se computarán las horas de incentivo no retribuidas (Act. 60).

Para el cálculo del promedio en pesetas de los tres últimos meses, se acuerda no computar todos aquellos meses cuyo total de horas trabajadas y abonadas de incentivo no supere las 30 horas.

Artículo 1. Rendimiento o actividad normal.

Entiéndase por ésta la que desarrolla un operario de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora sin estímulo. Se tomará como referencia la actividad que desarrolla un productor de 1,65 metros de altura que con paso de 0,75 metros recorre sin carga, en una hora, cinco kilómetros de terreno liso, llano y sin obstáculos. Se le designa como Actividad 60 y es la correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

Artículo 2. Rendimiento o actividad óptima.

Es la máxima que puede desarrollar un productor de iguales aptitudes que el anterior sin pérdida de su vida profesional, siendo su valor superior en un 33% a la normal. Se le define como Actividad 80.

Artículo 3. Remuneración a rendimiento Actividad normal. (Actividad 60)

Esta remuneración se fija en función de la valoración del puesto de trabajo que se efectúa considerando los siguientes factores:

1. Educación
2. Experiencia
3. Iniciativa e ingenio
4. Esfuerzo físico
5. Esfuerzo mental
6. Responsabilidad sobre equipo o procedimiento
7. Responsabilidad sobre material o producto
8. Responsabilidad sobre seguridad de los demás
9. Responsabilidad sobre trabajo de los demás
10. Condiciones de trabajo
11. Riesgos inevitables

A cada uno de los niveles resultantes de la valoración corresponde una remuneración a Actividad normal (Actividad 60) que engloba jornal, plus de convenio, pluses de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y plus de relatividad en su caso.

El cuadro de retribución a Actividad 60 queda expuesto en los anexos 1 y 2 para el personal No Cualificado y Profesional, que forma parte del presente Convenio. En el anexo 4, se señala la retribución total de horas extraordinarias a actividad 60.

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Artículo 4.

De los conceptos retributivos mencionados, el jornal y el plus de convenio son función de la categoría reglamentaria del trabajador.

Artículo 5. Incentivo

Se considera incentivo, el incremento de remuneración en función del aumento de actividad a partir de la normal (Actividad 60)

Artículo 6. Medidas del rendimiento o actividad

Puede hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

1. Cronometraje
2. Valoración por el mérito
3. Cualquier otro que se pacte.

Artículo 7. Determinación del rendimiento o actividad

Cuando se da un tiempo para la realización del trabajo por el sistema 1 del artículo anterior, para calcular la actividad o rendimiento desarrollado por un operario en su trabajo, se empleará la fórmula:

$$T_c / T_e = Act.$$

Siendo:

Act. = Actividad alcanzada

T_c = Total tiempo concedido en minutos

T_e = Total tiempo empleado en horas para realizar el trabajo

En los casos de muestreo de trabajo, la actividad será la resultante del muestreo (estadística de observaciones instantáneas al azar.)

Artículo 8. Actividad apreciada

Esta se determinará mediante Valoración al Mérito, como se expone a continuación.

Los conceptos o factores que valoran la actuación de cada individuo, son las siguientes:

Factores de Rendimiento: Calidad, Eficacia, Conocimientos e Iniciativa.

Factores de Disciplina: Comportamiento y Disciplina.

El Rendimiento o Actividad se obtiene multiplicando la suma de los puntos de cada factor de Rendimiento obtenidos, por la suma de los puntos del factor de Disciplina, dividido por cien. Es decir:

$$\text{Suma factores Rendimiento} \times \text{Suma factores Disciplina} / 100 = Act.$$

Artículo 9. Cálculo del incentivo para actividad apreciada

El incentivo es proporcional a la diferencia entre la actividad alcanzada cuando supere a la actividad 60, y esta actividad.

Esta diferencia viene medida en puntos y su valor máximo es de 20 puntos, que corresponde a la actividad 80.

El valor en pesetas/horas del incentivo se calcula por la fórmula:

$$I = (\text{act.}60) \times V_p \text{ euros/hora}$$

Dijous, 28 d'octubre de 2010

Siendo:

I = Valor incentivo en euro/hora

Act = Actividad alcanzada

Vp = Valor del punto en euro/hora

Los Vp (Valores del punto) a aplicar se exponen en el anexo 1, para el personal No Cualificado y profesional.

Artículo 10. Cálculo incentivo para trabajos cronometrados

A la actividad mensual alcanzada, calculada según los artículos 1 a 7 de este anexo, se le aplicará el coeficiente de 1,666 en los trabajos cronometrados, de forma que resulte la conversión del sistema sexagésima a centesimal.

Esta actividad centesimal se aplicará porcentualmente al precio/hora cuyo cálculo se establece en el artículo siguiente, y en base a la fórmula pactada en dicho artículo del presente Convenio.

Artículo 11. Calculo del precio/hora

El cálculo del precio/hora será el resultado de aplicar las siguientes fórmulas según los casos:

1. - Precio/hora diurno para todos los sectores:

$365 \text{ días} \times \text{JB día} / \text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")} = \text{precio/hora JB}$

$299 \text{ días} \times \text{PC día} / \text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")} = \text{precio/hora PC}$

Siendo:

h. anuales a pagar = 1.925

h. efectivas trabajo = 1.705

h. vacaciones = 180

h. convenio = 40

2. - Precio/hora nocturno para todos los sectores:

$365 \text{ días} \times \text{JB día} / \text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")} = \text{precio/hora JB}$

$299 \text{ días} \times \text{PC día} (\text{JB} \times 245) \times 40\% \text{ P. nocturno} / \text{h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")} + 1.877,34 = \text{P/H PC}$

Siendo:

h. anuales a pagar = 1.861,34

h. efectivas trabajo = 1.641,34

h. vacaciones = 180

h. Convenio = 40

Anexo 3

Tablas de conversión de categorías profesionales

<u>Categoría/Empleados</u>	<u>N. GP</u>
Directores y tit. superiores	1
Ingeniero técnico	2
Perito	2
Jefe informática	3
Jefe mantenimiento	3
Delineante proyectista	3
Respon. ingeniería/proyecto	3

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 28 d'octubre de 2010

<u>Categoría/Empleados</u>	<u>N. GP</u>
Técnico fabricación	3
Responsable contabilidad	3
Responsable admón. Personal	3
Maestro industrial	3
Responsable admón./Compras	3
Respon. metalúrgica	3
Jefe taller	3
Encargado taller	4
Encargado calidad	4
Jefe grupo mto.	4
Jefe grupo mecaniz.	4
Técnico ventas	4
Técnico fabricación	4
Técnico medio ambiente	4
Técnico org.	4
Encargado almacén	4
Oficial 1º planif.	5
Oficial 1º adm.	5
Aux. técnico procesos	5
Oficial 1º adm.	5
Admvo. ventas	5
Analista 2	5
Admva contabilidad	5
Admva compras	5
Oficial 2ª admva.	5
Admvo. planificación	5
Taller	
Especialista	6
Preparador	5
Oficial 1º	5
Oficial 2º	5

Barcelona, 5 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé