ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 2 de novembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautex Textron Ibérica, SL per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0806982)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautex Textron Ibérica, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Kautex Textron Ibérica, SL per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0806982) 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.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Kautex Textron Ibèrica, SL para los años 2010-2011

CAPÍTULO I
ÁMBITO - VIGENCIA - DURACIÓN - PRÓRROGA

Artículo 1º.-
Ámbito funcional.-

El presente Convenio es de ámbito de empresa, y afectará a los trabajadores que prestan servicios en KAUTEX TEXTRON IBÉRICA, SL, en su centro de trabajo sito en el Polígono Industrial "Riera de Caldes", C/ Mercaders nº 19 de Palau de Plegamans (Barcelona).

Artículo 2º.-
Ámbito personal.-

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados a la empresa por relación laboral común. No será de aplicación a las personas vinculadas por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial que se describen en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.-
Vigencia y duración.-

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y tendrá una duración de dos años, que concluirán el día 31 de diciembre del año 2011.

Artículo 4º.-
Prórroga.-

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión de revisión, con antelación de 30 días a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

CVE-Núm. de registre: 062010005456

CAPÍTULO II
PRELACIÓN DE NORMAS - ABSORCIÓN YCOMPENSACIÓN - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5º.-
Prelación de normas.-

Las normas que regularán las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio, así como los pactos o derechos adquiridos que, debidamente acreditados, no quedaran reflejados en el texto del mismo

En lo no previsto, y con carácter supletorio, será de aplicación el CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA, EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y las demás disposiciones de aplicación general.

Artículo 6º.-
Compensación y absorción.-

Las condiciones pactadas compensan y absorben las existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por medio de disposición legal o reglamentaria del Estado, solo tendrán eficacia y se aplicarán, si consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán absorbidas o compensadas por las superiores condiciones de este Convenio, que se mantendrá en sus propios términos.

Artículo 7º.-
Garantía personal.-

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueren superiores a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 8º.-
Vinculación a la totalidad.-

Lo pactado en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a la decisión de la Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO III
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9º.-
Comisión Paritaria.-

1. Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa.

2. La composición personal de la Comisión Paritaria es la siguiente:

Por la representación de la empresa:

D. Antonio Boix
Dña. Dolores Barroso
D. Fermín Escudero

Por la representación de los trabajadores:

D. Francisco Vigueras Perea
D. Juan Altimira Soley
D. Manuel Rodríguez López

CVENúm. de registre: 0620100005456

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que le asigna la legislación vigente, y, concretamente las siguientes

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje en las cuestiones que ambas partes sometan a su decisión.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Sección 1ª.- Sueldo Base.

Artículo 10º.-
Sueldo Base.-

El sueldo base será, para cada grupo profesional, el que se relaciona en el ANEXO I. En el I CONVENIO, el Sueldo Base se constituyó con la fusión de los anteriores conceptos "Sueldo Base,", "Plus de Convenio" y "Plus de Traslado".

Sección 2ª.- Complementos personales del salario.

Artículo 11º.-
Complemento Kautex.-

Con la denominación de “Complemento Kautex”, se reflejaran en el recibo de salario las cantidades que pudieran tener reconocidas personalmente los trabajadores por encima del Sueldo Base. Este complemento comprende y compensa cualquier concepto retributivo a que pudiera tener derecho los trabajadores legal o convencionalmente, en armonía con el artículo 7º de este Convenio. Todo ello salvo lo previsto en la cláusula adicional segunda para el personal de nueva incorporación.

Artículo 12º-
Antigüedad.-

El Plus de antigüedad consistirá en dos trienios y cinco quinquenios. La cuantía de los trienios y de los quinquenios será la que se indica para cada grupo profesional en el ANEXO II, con el tope máximo del Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción anterior a la Ley 11/94. El Plus de antigüedad se devengará desde el día primero del mes siguiente al del vencimiento del trienio o quinquenio.

Sección 3ª.- Complementos de cantidad y calidad de trabajo.-

Artículo 13º.-
Plus de Presencia.-

Como premio y estímulo a la asistencia al trabajo, se establece en favor de los trabajadores de las categorías de Profesional de 1ª y de 2ª de la Industria, así como de los empleados del Grupo Administrativo de las categorías profesionales de Oficial de 1ª y de 2ª y Auxiliar, un Plus de Presencia de la cuantía mensual para el año 2010 de 92,708 EUR (noventa y dos con setecientos ocho EUR) en el supuesto de haber prestado servicio todos los días laborales del mes.

Las faltas de asistencia, cualquiera que sea la causa, supondrán una deducción para el año 2010 de 4,635 EUR cada día, y cuando superen cuatro días en un mes, implicarán la pérdida total del Plus de Presencia del mes correspondiente.

Únicamente quedarán exceptuados de las mencionadas deducciones las horas de crédito sindical y los permisos retribuidos.

Artículo 14º.-
Incentivos.-

14.1. Con el carácter de un complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, se establece un sistema de incentivos a la producción que se regirá por las normas contenidas en los siguientes apartados.

CVENúm. de registre: 0620100005456

14.2. El incentivo será de aplicación exclusiva al personal directo de máquinas de producción, incluidos los ajustadores, y al personal asignado al transporte interno y al control de calidad de las piezas producidas, incluido el control en laboratorio. No será de aplicación a ningún otro trabajador directo o indirecto distinto de los indicados.

14.3. La cuantía de la prima será alzada de 107,300 EUR (ciento siete con trescientos EUR) mensuales para cada trabajador, con independencia de los días laborales que comprenda cada mes.

14.4. Para tener derecho a la prima, será necesario alcanzar las producciones mínimas que se indican en el cuadro que se acompañan como ANEXO III.

Las producciones allí indicadas para cada referencia, se entienden por turnos completos de ocho horas. De no trabajarse la totalidad de un turno con una misma referencia, se calcularán las producciones mínimas en proporción a las horas trabajadas.

Se computarán todas las piezas obtenidas en el proceso de "soplado" (ver columna del ANEXO III), siempre que se obtengan el número de piezas en condiciones de ser "mecanizadas" a que hace referencia la última columna del ANEXO III.

14.5. La Jefatura técnica de la fábrica dispondrá y organizará los programas de producción con arreglo a las necesidades de cada momento, y los podrá modificar, estableciendo la composición personal de los equipos y la distribución de los puestos, dentro de la movilidad funcional que autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

14.6. Cuando no se alcancen las producciones por culpa de los trabajadores, no acreditarán el derecho al percibo de la prima. Si la causa de no alcanzar las producciones es imputable a la empresa, no perderán el derecho a la prima.

No se considerarán imputables a los trabajadores, y, por tanto, seguirán teniendo derecho a la prima, los déficits de producción por debajo de los mínimos, cuando sean debida a alguna o algunas de las nueve causas de incidencias que se detallan en el parte diario de producción:

1 Avería mecánica
2 Avería eléctrica
3 Defecto molde o utillaje
4 Problema materiales
5 Preparación artículo
6 Puesta en marcha. Pruebas
7 Falta de personal
8 Defecto máquina ajustar
9 Falta planificación

14.7. Cuando un trabajador no asista al trabajo, no tendrá derecho a la prima, salvo que la ausencia lleve aparejado el derecho al percibo de retribución. Las ausencias por causa de IT se regirán por lo previsto en el artículo 25.

14.8. La tabla de producciones mínimas del ANEXO III, podrá ser revisada en los casos de cambio de método, modificación tecnológica del proceso, variación de los equipos o de los relevos, o por cualquier otra circunstancia que suponga una alteración de las condiciones en que se realiza el trabajo, debiéndose informar previamente al Comité de Empresa.

14.9. Las cantidades que perciban los trabajadores en concepto de prima no se computarán para el cálculo de ningún concepto retributivo, pero se tendrán en cuenta para el pago de las vacaciones, a razón del promedio mensual de prima que haya alcanzado cada trabajador en los tres meses naturales anteriores a su disfrute.

Artículo 15º.-
Horas extraordinarias.-

Los importes de las horas extraordinarias para el personal asimilado a los Grupos de Cotización del 2 al 7 será el vigente a 31 de diciembre de 2009 incrementado en el 1’5%.

CVENúm. de registre: 0620100005456

Para el personal de los Grupos 8 y los del Grupo 7 de la Categoría de Auxiliar de Laboratorio el precio de las Horas Extraordinarias será el alzado y global de 17,389 EUR . A este valor se le añadirá el plus de nocturnidad por el valor que se indica en el artículo siguiente, cuando las horas extraordinarias se trabajen en jornada nocturna.

Sección 4ª.- Complementos de puesto de trabajo.-

Artículo 16º.-
Plus de Nocturnidad.-

Las horas trabajadas de las diez de la noche a las seis de la mañana, tendrán un Plus de Nocturnidad de la cuantía lineal para todos los trabajadores de 1,612 EUR (uno con seiscientos doce EUR por hora).

Sección 5ª.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.-

Artículo 17º.-
Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.-

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de sendas gratificaciones extraordinarias el día 15 de junio y el día 15 de diciembre.

Las gratificaciones serán de la cuantía de 30 días de suedo base, antigüedad y complemento Kautex.

Los trabajadores ingresados o cesados en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones en la cuantía proporcional devengada desde la última percibida. A estos efectos, la Gratificación de junio se proporcionalizará desde julio a junio, y la de diciembre, de enero a diciembre.

Artículo 18º.-
Participación en beneficios.-

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de una gratificación extraordinaria en concepto de participación en Beneficios, que se abonará el día 15 de marzo.

La gratificación será de la cuantía de treinta días de salario base, antigüedad y Complemento Kautex.

La gratificación de beneficios se devengará por años naturales. Los trabajadores ingresados o cesados en el curso del año, la percibirán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19º.-
Premio por no absentismo.-

Se establece un premio por no absentismo individual de cada trabajador del valor anual que se indica en la siguiente escala, en función del absentismo que hayan tenido durante todo el año natural:

0 días	160 EUR
1 día	140 EUR
2 días	120 EUR
3 o + días	0 EUR

El premio de absentismo se abonará conjuntamente con la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

A los efectos del devengo del premio de absentismo, únicamente se exceptuarán para su cómputo las ausencias que vengan motivadas por vacaciones, crédito de los representantes legales de los trabajadores, maternidad y los permisos retribuidos específicamente contemplados en el presente convenio o en la normativa general aplicable.

Artículo 20º.- Salario en especie: guarderías infantiles y mutuas sanitarias.- Los trabajadores podrán beneficiarse de las prestaciones de salario en especie para el abono de guarderías infantiles y mutuas sanitarias con cargo a su retribución, de acuerdo con los conciertos colectivos que la empresa pueda alcanzar con la correspondientes compañías. A tal efecto deberán poner en conocimiento de la empresa su voluntad de adherirse a tales prestaciones y la empresa reflejará las correspondientes deducciones en el recibo de salario.

CVENúm. de registre: 0620100005456

CAPÍTULO V
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21º.-
Jornada de Trabajo y Horario.-

21.1. La jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas anuales de presencia, de las cuales 1.768 serán obligatorias y objeto de la retribución general prevista en el CAPÍTULO IV, y las 58 restantes serán voluntarias. Para el personal del cuarto turno la jornada mínima obligatoria será de 1.672 horas anuales.

21.2. La jornada del personal de fabricación estará integrada por tres turnos básicos de 8 horas cada uno (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes, y en su caso, por un cuarto turno (con inclusión de los sábados laborables). La distribución de los tres turnos básicos para el personal de fábrica; la del cuarto turno; y la distribución de la jornada para el personal de oficinas y diurno, es el que se detalla en el ANEXO IV.

21.3. Cuando las necesidades de la producción exijan una mayor dedicación horaria, se atenderá con las horas ordinarias voluntarias del apartado 1; con horas extraordinarias hasta el límite máximo admisibles, o mediante la implantación del cuarto turno, según los criterios que se establecen en el apartado siguiente.

21.4. La adscripción de los trabajadores necesarios al régimen de cuatro turnos, se hará con los siguientes criterios preferenciales:

a) Prioritariamente, integrarán el cuarto turno los trabajadores en cuyo contrato individual se haya convenido expresamente la cláusula de disponibilidad a trabajar en cualquiera de los turnos que tenga establecido o pueda establecer la empresa, así como aquellos trabajadores que, sin tener esta obligación contractual, acepten voluntariamente la propuesta para integrar dicho turno.

b) En el supuesto de no ser suficientes los trabajadores que deben integrar prioritariamente el cuarto turno, la empresa hace expresa reserva de la facultad de destinar al mismo a cualquier trabajador, si bien, antes de tomar esta decisión, se compromete a ponerlo en conocimiento del Comité, exponiendo las razones que motivan la necesidad de completar el cuarto turno, y, en cualquier caso, sujetando esta decisión a los cauces y procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

21.5. El personal de fábrica acepta efectuar los dos relevos de diez minutos de descanso en el área de producción, independientemente del tiempo del "bocadillo", y dentro de la jornada de trabajo, para evitar la interrupción del proceso.

21.6. Podrán realizar horario de verano los trabajadores pertenecientes a los departamentos que habitualmente realizan horario partido, en las condiciones descritas en los siguientes apartados:

a) Los horarios de verano serán de 7h a 15.00h o de 8h a 16.00h en función de la conveniencia de cada departamento.

b) El horario de verano se extenderá del 15 de junio al 15 de septiembre ambos incluidos. Anualmente la empresa podrá modificar las fechas de inicio y finalización del horario de verano para todo el personal, con el único requisito de preavisar con una semana de antelación por medio de comunicación en el tablón de anuncios.

c) El personal de cada departamento se responsabilizará y deberá solucionar adecuadamente las adaptaciones que sean precisas sobre el horario de verano a fin de poder atender las necesidades organizativas, productivas y de atención a terceros que resulten necesarias para el óptimo funcionamiento de la empresa. Cuando el personal de un departamento no pueda solucionar de forma adecuada estas necesidades la empresa podrá modificar con carácter individual el horario de verano de aquellos trabajadores que precise, pasando éstos a desarrollar el horario partido. A tal fin, y como único requisito, deberá comunicar personalmente el cambio al interesado durante la jornada anterior a la que deba tener efectos. Esta excepción se aplicará con criterio objetivo y evitando cualquier tipo de discriminación. Asimismo, y cuando la situación de excepción se prolongue mas allá de los ocho días naturales, la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador los motivos de la excepcionalidad.

Artículo 22º.-
Vacaciones.-

Las vacaciones tendrán una duración anual de treinta días naturales para todos los trabajadores.

CVENúm. de registre: 0620100005456

Los trabajadores que ingresen o cesen en el curso del año, tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año natural.

La retribución de las vacaciones se determinará computando los conceptos de sueldo base, complemento Kautex, antigüedad, plus de presencia, prima de producción y la media de los tres meses anteriores a su disfrute de la nocturnidad devengada.

No se computarán como vacaciones aquellos supuestos en que, una vez hayan sido asignadas, se produzcan situaciones de baja por maternidad o accidente de trabajo que impida el desplazamiento del trabajador, en la medida que coincidan con el período de su disfrute. El período de disfrute de las vacaciones pendientes se fijará de común acuerdo entre el empleado y la empresa, siempre que el alta y el disfrute de las mismas se produzca dentro del mismo año natural. En los casos de maternidad, la trabajadora podrá optar por disfrutarlas de forma consecutiva al período de baja.

Artículo 23.-
Ciclos y procesos de máquinas.-

La fijación de los ciclos y procesos de las máquinas, así como su modificación, es facultad de la Dirección de la empresa, la cual los aplicará ajustándose a los criterios que sobre organización del trabajo se establecen en los artículos 7º y 8º del XI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.

La fijación o modificación de los cuadrantes de los ciclos se efectuará de forma que los índices de saturación de la actividad de los trabajadores afectados por el proceso, no superen los exigibles a la actividad normal.

Cuando deba procederse a la modificación definitiva de un cuadrante, la Dirección de la empresa informará y consultará previamente al Comité. No será exigible esta comunicación cuando la modificación sea meramente circunstancial y transitoria, entendiéndose por tal aquella que no supere cuatro semanas.

En el supuesto de que se produzca la disconformidad de los trabajadores respecto a la variación de cuadrante operada, y sin que ello implique interrumpir la aplicación, se procederá al examen de las discrepancias en el seno del Comité de Empresa, y, de no llegarse a un acuerdo, las partes aceptan canalizar la solución de las discrepancias aplicando analógicamente el procedimiento previsto en el Artículo 9º del XI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA para los supuestos implantación de un nuevo sistema de incentivos, aún reconociendo que no se trata de este supuesto.

Artículo 24.-
Licencias y Permisos.-

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; más de 200 Km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, uno de los cuales será laborable en caso de fallecimiento de familiares hasta primer grado, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. Durante el mismo período de hospitalización, en caso de agravamiento, se concederá un nuevo permiso de cómo máximo 2 días adicionales.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

CVENúm. de registre: 0620100005456

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

CVENúm. de registre: 0620100005456

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

24.2. Para acreditar derecho a la licencia prevista en el artículo 48.3 del XI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (acompañar a familiares afectados por enfermedad grave), se deberá concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

a) Aportar declaración o informe del médico que atienda al familiar en la que se califique o acredite como grave su enfermedad.

b) Aportar declaración del médico en la que se acredite que la asistencia prestada al familiar ha exigido anestesia total, o

c) Aportar declaración del médico que atienda al familiar, en la que se declare la conveniencia de que el enfermo sea acompañado por el solicitante de la licencia.

24.3. Cada trabajador podrá disponer de hasta dos días de permiso cada año para atender circunstancias personales. Tales días deberán ser recuperados como jornada ordinaria durante el año natural en las fechas que designe la empresa, incluidos los festivos.

El trabajador deberá solicitar el permiso con el mayor tiempo de preaviso que le sea posible y salvo en casos justificables en un plazo no inferior a 15 días. Su concesión por parte de la empresa únicamente podrá limitarse por causa de la acumulación en el mismo día de otras solicitudes o índices de absentismo por cualquier causa, que sumados excedan del 5% en cada turno y de 1 persona en el cuarto turno.

Para el supuesto que los permisos solicitados superaran los anteriores baremos, la empresa se compromete a realizar las combinaciones organizativas y productivas que sean posibles en jornada ordinaria para atender el máximo número de solicitudes sin afectar sus necesidades. En el supuesto de no poder atender todas las solicitudes respetará el estricto orden de su solicitud, salvo que los trabajadores afectados acuerden otro orden de preferencia.

24.4 En relación a la aplicación del apartado 9 del referido articulo 49 del XI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA se establece que el mencionado permiso se concederá, previo aviso, por parte del trabajador, en un plazo no inferior a las 72 horas y por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado (cónyuge, hijos y padres) que estén a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y se aporte el correspondiente justificante médico. Cualquier excepcionalidad a lo aquí previsto se justificará debidamente.

CVENúm. de registre: 062010005456

CAPÍTULO VI
COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 25º.-
Incapacidad temporal.-

25.1. Cuando un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral, Enfermedad Profesional, accidente no laboral o enfermedad común que exija intervención quirúrgica o inmovilización por enyesado o entablillado, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social con las cantidades necesarias para que perciba el 100 por 100 de la base reguladora diaria de la contingencia que corresponda, con exclusión de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. En los supuestos de accidentes de trabajo, para el cálculo del complemento se tomará en cuenta la media de horas extraordinarias realizadas por el trabajador durante los doce meses anteriores a aquel en que se produzca la baja.

25.2. Cuando un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común en el que no concurran las circunstancias indicadas en el apartado anterior, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que perciba el 90 por 100 de la base reguladora diaria de la prestación económica por accidentes de trabajo, con exclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y sin computar las horas extraordinarias.

25.3. El derecho a la percepción de estos complementos se extenderá durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 26º.-
Acumulación de las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores.-

Se acepta por la empresa que las horas de crédito sindical de que dispone cada miembro del Comité para el ejercicio de su representación, puedan ser cedidas y acumuladas a favor de otros componentes del Comité, sin que tal acumulación pueda superar cada mes el máximo global de 180 horas.

Las ausencias de miembros del Comité, por razón del ejercicio de su función, deberán ser preavisadas con un mínimo de 24 horas, salvo casos de urgencia inaplazable.

CAPÍTULO VIII
REVALORIZACIÓN Y REVISIÓN ECONÓMICA

Artículo 27º.-
Revalorización de Convenio.-

27.1 Los incrementos de las retribuciones para los años de vigencia del presente Convenio se establece en la forma siguiente:

- Para el primer año de vigencia se aplicará un incremento del 1’5% sin revisión a IPC real sobre las bases a 31 de diciembre de 2009.

- Para el año 2011 se establece un incremento del 1’5% con revisión al alza con el IPC real de Catalunya.

La revisiones pactadas se efectuaran sobre los conceptos retributivos del CAPITULO IV y de las tablas de los ANEXOS I y II respecto a los mismos conceptos regularizados del año anterior.

27.2 Finalizada la vigencia inicial del presente Convenio seguirán aplicándose las retribuciones previstas para el año 2011 sin perjuicio de los incrementos, revisiones y efectos de las mismas que se acuerden en futuros Convenios Colectivos.

CVENúm. de registre: 0620100005456

CAPÍTULO IX
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 28.-
Igualdad de oportunidades.-

Las partes Convenio colectivo de KAUTEX TEXTRON IBERICA SL, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa que sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Negociadora del presente convenio las competencias necesarias a los efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad, caso de ser preceptivo y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de la empresa.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo. 29.-
Objetivos.-

Los objetivos en materia de igualdad incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

CVENúm. de registre: 0620100005456

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Con la naturaleza de una cláusula obligacional limitada a la vigencia temporal acordada en el Artículo 3º, de este Convenio se adquieren los siguientes compromisos:

A) Los trabajadores a mantener la paz social durante la vigencia de este Convenio, no acudiendo al planteamiento de huelgas, siempre que por la empresa se respeten los acuerdos alcanzados en este Convenio y no se produzcan transgresiones de la buena fe contractual.

B) La empresa acepta facilitar el percibo del Canon de Negociación del Convenio que el Comité fije, mediante el descuento del mismo en la nómina del mes de.

Segunda.- Personal de nueva incorporación. Al objeto de facilitar la contratación laboral se establece una nueva regulación salarial para el personal de nueva incorporación a la empresa. En el departamento de producción y como oficiales de segunda.

A tal efecto el mencionado personal no devengará antigüedad durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose las partes a negociar el nuevo concepto de antigüedad para el personal de nueva incorporación.

Asimismo el personal de nueva incorporación devengará el complemento KAUTEX en la forma siguiente:

- Al primer año de incorporación percibirá 500.-EUR
- Al segundo año de incorporación percibirá 500.- EUR (1.000.-EUR)
- Al tercer año de incorporación percibirá 500.-EUR (1.500.-EUR)
- Al cuarto año de incorporación percibirá 500.-EUR (2.000.-EUR)
- Al quinto año de incorporación percibirá 500.- EUR (2.500.-EUR)
- Al sexto año de incorporación percibirá 1.000.-EUR (3.500.-EUR)
- Al final del sexto año se adaptará el complemento a los valores del complemento Kautex, que en aquel momento se satisfaga.

CVENúm. de registre: 062010005456

A los efectos de completar el complemento KAUTEX hasta los 3.500.-EUR que faltan se percibirán en función de que en un plazo de tres años, dentro de los seis anteriores, todo trabajador de nueva incorporación en la categoría de oficial segunda deberá recibir la formación práctica y teórica así como la rotación de puestos suficiente para alcanzar los niveles de conocimiento del 50% de los puestos de trabajos de mecanizado (momento en que pasara a percibir un complemento de 1.750,-EUR anuales) y del 75% en los trabajos y niveles de soplado (momento en que pasará a percibir los restantes 1.750.-EUR).

Estos niveles de formación y capacitación se alcanzarán de acuerdo con las pautas de funcionamiento que estén vigentes en cada momento para cada uno de los sistemas de trabajo. A tal efecto la empresa se compromete a entregar al comité de empresa las pautas vigentes y las variaciones que sobre las mismas se pudieran producir.

Tercera.- Jubilación Parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial todos aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales par ello, y así lo soliciten con una antelación mínima de tres meses, con las ventajas, forma y condiciones establecidas en la Ley vigente en cada momento.

En la formalización de los contratos de relevo se estará a los porcentajes máximos de reducción que permita la regulación legal en cada caso, asimismo se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización y cumplimentación de la correspondiente jubilación parcial.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes podrán pactar la acumulación o concentración del total de jornada anual del trabajador que se halle en situación de jubilación parcial.

Cuarta.- Vestuario.-

El personal que por las características de su puesto de trabajo lo requiera recibirá las prendas de trabajo que se detallan a continuación:

Invierno:

- Pantalón azul
- Camiseta azul manga larga
- Forro polar
- Ropa de abrigo para el personal de almacén y material

Verano:

- Pantalón azul
- Camiseta azul manga corta

Zapatos de seguridad: A requerimiento. Para solicitar los siguientes deberán transcurrir al menos 12 meses salvo incidencias constatadas.

ANEXO I
SUELDO BASE

GRUPO PROFESIONAL	*IMPORTE*	*IMPORTE ANUAL*
GRUPO 8	29,279/día	13.321,95
GRUPO 7	924,96/mes	13.874,40
GRUPO 5	974,55/mes	14.618,25
GRUPO 4	1011,90/mes	15.178,50
GRUPO 3	1063,37/mes	15.950,55
GRUPO 2		

(1) INCLUIDAS GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS

CVENúm. de registre: 062010005456

ANEXO II
ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL	*TRIENIO (Valores Mensuales)*	*QUINQUENIO*
GRUPO 8	21,69	43,38
GRUPO 7	22,33	44,63
GRUPO 5	22,33	44,63
GRUPO 4	24,79	49,59
GRUPO 3	25,77	51,55
GRUPO 2		

ANEXO III
INCENTIVO

REFERENCIA	PERSONAS	RELEVO	SOPLADO	MECANIZADO
BE-13 AH/BH	8	0 (1)	820	810
BE-13 18/19	3	1	784	760
CORSA 169	3	1	400	385
CORSA 750	2	1	400	385
CORSA 720	2	1	1700	1700
CORSA 721	1	1	850	850
CORSA 783	2	1	1700	1700
CORSA 786	1	1	850	850
KADETT 22	2	1	496	480
KADETT 34	2,5	1	496	480
KAFETT 48	2	1	496	480
VECTRA 67	2	1	500	490
PANDA 450	1	1	495	495 (2)
IBIZA 560	2	1	520	520
IBIZA 830	3	1	400	400
IBIZA 840	3	1	400	400
KKB S3	6	1	264	258 (3)
S3 081	1	1	600	600
S3 081 A	1	1	600	600
FUELLE 263	1	1	1440	1440

piezas/turno

(1) 4 a relevos de soplado.(2)La referencia "PANDA 450", se entiende sin pasar la prueba de estanqueidad. Pasando por esta prueba el mínimo es 480.

(3) La referencia "KKB S3" tipo BN, en la columna "piezas mecanizado", deben constar 252.

ANEXO IV
HORARIO DE TRABAJO

FÁBRICA:

A 3 TURNOS ROTATIVOS. DE LUNES A VIERNES DE:

6 a 14.00 h.
14 a 22.00 h.
22 a 6.00 h.

A 4 TURNOS ROTATIVOS. DE LUNES A SÁBADO DE:

6 a 14.00 h.
14 a 22.00 h.
22 a 6.00 h.

CVENúm. de registre: 0620100005456

Descansos semanales acumulativos en función de la cadencia de la rotación OFICINAS Y PERSONAL DIURNO:

a) 8 a 13.00 h. y 14 a 17.30 h., Viernes de 8 a 14.00 h
b) 7 a 13.00 h. y 14 a 16.30 h., Viernes de 7 a 13.00 h

Barcelona, 2 de novembre de 2010
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé

CVENúm. de registre: 062010005456