ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 9 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trelleborg Automotive Spain, SA per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0803072)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trelleborg Automotive Spain, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'octubre de 2011, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trelleborg Automotive Spain, SA per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0803072) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Trelleborg Automotive Spain, SA para los años 2011 y 2012

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo TRELLEBORG AUTOMOTIVE SPAIN, SA, planta de Martorell, a excepción de las personas con funciones directivas.

Art. 2. ÁMBITO TEMPORAL

1. El presente convenio tiene vigencia de 2 años desde 1 de enero de 2011 hasta 31 de diciembre de 2012.

Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero excepto los correspondientes al concepto Ayuda Comida que tiene unos efectos económicos establecidos en el apartado correspondiente.

2. Cualquiera de las dos partes podrá denunciar este convenio en el último trimestre de 2012, notificando su decisión por escrito a la otra parte.

CAPÍTULO II
CLÁUSULAS GENERALES

Art. 3. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

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

Art. 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Art. 5. NORMAS SUBSIDIARIAS

Durante la vigencia del presente convenio éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo en lo concerniente a Régimen Disciplinario, que se regirá por lo dispuesto en el Capítulo VIII del vigente Convenio General de la Industria Química.

Asimismo, se aplicará como marco legal de referencia el vigente Convenio General de la Industria Química, en lo referente a Seguridad y Salud Laboral (capítulo IX), Medio Ambiente (capítulo X) y Clasificación Profesional (artículos 21 y 22) Para facilitar la interpretación y la solución de conflictos relativos a estas materias, se realizará consulta a la Comisión Mixta definida en el Capítulo XIV del vigente Convenio General de la Industria Química.

Art. 6. COMISIÓN PARITARIA

Con el fin de solventar en lo posible las dudas que puedan surgir en la interpretación de la presente recopilación durante su vigencia, se establece una Comisión Paritaria compuesta de seis miembros, tres por cada parte firmante y la asistencia del Sr. Presidente del Convenio a petición de cualquiera de las partes, en función moderadora a esta Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por la representación de la empresa o por la representación social con una antelación de diez días, debiendo reunirse en lo siguientes cinco días laborables como máximo, con orden del día dado a conocer a la otra parte en la fecha de la convocatoria. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de quince días para resolver las discrepancias planteadas. En cada acta se levantará acta.

- La Comisión Paritaria establecerá los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

- Llevará a cabo cuantas funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente convenio sean precisas.

Asimismo, establecerá los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio colectivo.

Art. 7. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La empresa asume como principio rector de su actuación la igual-dad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

• Mejoras tecnológicas.
• Mejoras en la organización del trabajo.
• Mejoras en las condiciones de trabajo.
• Eficiente programación de la producción.
• Adecuación continua de los canales de comunicación que intervienen en el proceso productivo.
• Una eficaz política de inversiones.
• Transparencia informativa sobre lo expuesto.

La empresa informará a la representación social de los cambios que considere relevantes y que afecten a la organización del trabajo.

Art. 9. ROTACIÓN DE TURNOS

Sin menoscabo de lo establecido en el Art. 32 (página 21) o bien por acuerdo individual escrito, el personal en régimen de turnos, si por cualquier circunstancia estuviera durante un período de tiempo sin rotación, es decir, prestando servicios fijos en un turno, no con-solidará en ningún caso tal condición, ni como condición más beneficiosa, puesto que no es voluntad de la empresa tal consolidación, obligándose los mismos a reincorporarse al régimen de turnos que en aquel momento le sea asignado cuando la Dirección así se lo requiera, siempre que medie un preaviso mínimo de 7 días.

Se establece un plazo de 15 días de antelación para la publicación de los turnos en cada sección de fábrica y se acepta la subsanación de incidencias en los turnos publicados en los casos que sea necesario (absentismo, ausentismo, cambios de programa y cualquier otra incidencia que pueda presentarse).

Art. 10. VACANTES DE PUESTOS

1. ASCENSOS.

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

La empresa comunicará al Comité el nombre de los solicitantes.

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

A los efectos del párrafo anterior se entenderá por cargos de con-fianza: los Jefes de Departamento o superiores, encargados y los que supongan manejo de fondos, fórmulas, sistemas de fabricación, gestión de compras e informaciones reservadas.

La empresa facilitará en un periodo máximo de 12 meses el acceso de los coordinadores de UET a pruebas de aptitud para el ascenso a la categoría Profesional Industrial de 1ª a partir de los 6 meses de desempeño de la función de coordinación.

2. VACANTES EN PUESTOS DE TRABAJO DE SERVICIOS.

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

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

Del proceso resultante (relación de solicitantes y resultados) se in-formará a las personas interesadas así como al resto de trabajado-res, utilizando para ello los medios habituales.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Art. 11. PERSONAL NUEVO INGRESO

Al personal de nuevo ingreso en la empresa destinado a fabricación cuya categoría inicial es la de Ayudante Especialista, se le asignará la categoría de Profesional de la Industria de 2ª pasado un periodo de seis meses sin interrupción y contado desde la fecha de alta en Trelleborg Automotive Spain, SA.

Art. 12. EXCEDENCIA

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

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

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acoger-se a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

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

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

Art. 13. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

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

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

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

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

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

Art. 14. CESE VOLUNTARIO

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Personal del grupo Técnico: 2 meses.
Personal del grupo de Empleados: 1 mes.
Personal del grupo de Subalternos y Obreros: 15 días.

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

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

Art. 15. MOVILIDAD INTERNA

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

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

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

En la Sección de Pulidoras.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16. PROGRAMACIÓN DE PRENSAS

A) PRENSAS DE INYECCIÓN.

Planificar el tiempo de carga y descarga al 120%.

Cumplir las rondas planificadas del equipo, atendiendo en primer lugar la "Prensa Guía", teniendo en cuenta los tiempos de Interferencia en las otras prensas, si los hubiese.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

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

B) PRENSAS CONVENCIONALES.

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

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

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

C) NORMA ESPECIAL PRENSAS INYECCIÓN.

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

NOTA.- A efectos del apartado C) se consideran tareas no habituales todas las que no se realicen como saturación en condiciones normales en las prensas de inyección.

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

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

Art. 17. ASIGNACIÓN DE TARIFA

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

Art. 18. RELEVO PRENSAS

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

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

El personal que efectivamente ejerza de relevista en prensa en los descansos de prensistas percibirá media hora diaria de prima a tarifa 5.

Art. 19. COMISIONES DE TRABAJO

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

El contenido será:

1. Asuntos organizativos y de producción como:

CVE-Núm. de registre: 062012000362

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

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

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

Esta Comisión podrá disponer, en los términos definidos en el apartado 3 del Art. 42. HORAS RETRIBUIDAS AL COMITÉ DE EMPRESA (página 30), de su crédito horario para formación específica en el cargo.

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

Art. 20. FORMACIÓN PERSONAL

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

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

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

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

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

La empresa confeccionará un Plan de Formación para el año, del que informará puntualmente a los representantes de los trabajado-res. Plan de Formación que deberá ser llevado a cabo con el es-fuerzo y colaboración de todo el personal afectado.

Art. 21. CONTRATACIÓN

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

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 22. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

1. ENFERMEDAD.

1. La empresa abonará durante los tres primeros días del año de baja por enfermedad común, debidamente acreditada por el/los parte/s de baja, la totalidad del salario base, plus convenio, complemento personal y antigüedad.

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

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

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

3. Asimismo se abonará un complemento, hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima directa, prima indirecta, garantía ad

CVE-Núm. de registre: 062012000362

personad, prima comité, plus 4º turno, viajes, ayuda escolar y plus coordinador al trabajador que se encuentre hospitalizado por enfermedad, entendiendo hospitalización como el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa. Este complemento por hospitalización no computa a efectos de los tres primeros días de baja por año recogido en el apartado 1 de este artículo.

2. ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia, plus nocturnidad, prima directa, prima indirecta, garantía ad personam, prima comité, plus 4º turno, viajes, ayuda escolar, plus coordinador, horas extras y prima horas extras.

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

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

Art. 23. MATRIMONIO Y NATALIDAD

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

Si ambos cónyuges en el caso del premio por matrimonio o padre y madre en el caso del de natalidad son trabajadores en activo de la empresa devengarán derecho a su percibo ambos.

1. PREMIOS.

Se establece para el año 2011 un Premio por Matrimonio de 165,62 EUR euros. Este premio se percibirá en caso de matrimonio o, por una sola vez, en el de establecimiento de pareja de hecho.

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

Se establece para el año 2011 un Premio de Natalidad de 124,23 EUR euros.

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

El importe del Premio por Matrimonio queda fijado en 168,10 EUR euros para el año 2012.

El importe del Premio de Natalidad queda fijado en 126,09 EUR euros para el año 2012.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de estable-cimiento de pareja de hecho.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos del trabajador en la fecha de la celebración de la ceremonia previo preaviso de 1 mes.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

absentismo a este efecto se realizará teniendo en cuenta las faltas no justificadas, retrasos y la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

d) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado a cargo del trabajador que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. En el caso de hija o hijo se entenderá que existe dependencia y por tanto necesidad de acompañamiento hasta los 14 años.

2. Se fija un tiempo máximo de 4 horas de permiso, excepto en el caso de urgencias hospitalarias o ambulatorias.

3. 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.

4. Deberá acreditarse convivencia del paciente en el domicilio del trabajador.

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

En el caso de la licencia por hospitalización o grave enfermedad diagnosticada por facultativo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad recogida en el Estatuto de los Trabajadores el inicio del disfrute de dicha licencia podrá ser posterior al inicio del hecho causante siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir la hospitalización o grave enfermedad del pariente, pudiendo disfrutarse a elección del trabajador con el suficiente preaviso y justificando fecha y duración del ingreso o grave enfermedad.

3. MATERNIDAD.

El periodo de descanso por maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La distribución del período de descanso será a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la madre no podrá disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

4. LACTANCIA DE HIJO.

Los/as trabajadores/as, voluntariamente podrán sustituir el derecho recogido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, por un periodo de ausencia continuada de 21 días naturales, equivalente a una hora de reducción de jornada diaria, que se disfrutará en jornadas completas o a tiempo parcial.

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

Cuando el/la trabajador/a opte por el periodo de ausencia continua-do, la Empresa podrá realizar la contratación de una persona con la modalidad de contrato de interinidad por el tiempo que dure este permiso retribuido.

Art. 24. AYUDAS A LOS ESTUDIOS

1. La empresa abonará por el concepto de Ayuda Escolar en 2011, la cantidad de 22,00 EUR euros mensuales y durante los doce meses del año, por cada hijo/a comprendido entre los cinco y los veintiún años de edad, ambos inclusive, siempre que se acredite que están realizando estudios y que no perciben ingresos propios que superen el Salario Mínimo Interprofesional anual fijado por el gobierno.

El importe de la Ayuda Escolar en 2012 queda fijado en 22,33 EUR euros mensuales.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

2. El concepto de Beca de Estudios se abonará por crédito aprobado y por cada hijo que realice estudios superiores (Facultad/Escuela Técnica) hasta los 28 años inclusive. El abono de esta beca se efectuará a la terminación del curso, debidamente acreditada y siempre que el hijo/a no perciba ingresos propios que superen el Salario Mínimo Interprofesional anual fijado por el gobierno. El derecho a esta beca lo devenga el hijo/a, indistintamente si son empleados de la empresa el padre, la madre o ambos. El importe de esta ayuda se establece para el año 2011 en la cantidad de 10,48 EUR euros/crédito y para el año 2012 en la cantidad de 10,64 EUR euros/crédito.

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

Art. 25. PREMIO VINCULACIÓN

Se establece un premio de fidelidad a todos aquellos trabajadores que cumplan la edad de 59 años en activo, siempre que tengan una antigüedad mínima de 15 años en la empresa. El importe de este premio de vinculación, queda establecido en el equivalente a 105 días de las percepciones reales normales para el año 2011 y 2012.

Art. 26. SEGURO DE VIDA

Se establece una póliza de seguros para cada caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez, por causa de accidente o enfermedad sea o no laboral. La prestación de este seguro de vida se establece para todo el personal de la empresa, durante su vida laboral en la misma, es decir mientras la empresa cotice a la Seguridad Social por dicho trabajador y en la proporción de la jornada laboral realizada. Esta póliza se establece por un capital de 20.000 EUR euros para los años 2011 y 2012.

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

Art. 27. AYUDAS SOCIALES

1. AYUDA AL COMITÉ DE EMPRESA.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 15.720,34 EUR euros en el año 2011, abonadas trimestralmente.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa la cantidad de 15.956,14 EUR euros en el año 2012, abonadas trimestralmente.

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

2. AYUDAS PARA COMIDA.

El personal que realiza turno partido, percibirá mediante vale emitido por la empresa una ayuda para comida. El importe de esta ayuda será de 5,40 EUR euros por día laborable a partir de la firma del convenio para el año 2011 y de 5,60 EUR euros para el año 2012.

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

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

a) Que se constate efectivamente el hecho de haberse realizado la comida.

b) Que la citada comida se haya efectuado en establecimiento hotelero oficial previamente acordado entre empresa y comité.

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

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

3. KILOMETRAJE.

Se establece el precio por kilómetro en 0,32 EUR euros para el año 2011 y 2012.

Art. 28. LICENCIAS

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

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

• Permiso por fallecimiento, hospitalización y grave enferme-dad diagnosticada por facultativo de familiares de tercer grado de consanguinidad de dos días naturales a recuperar previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de días de descanso de libre elección. Se requerirá presentar justificación.

• Permiso acompañamiento del cónyuge a examen prenatal y preparación al parto, tendrá el carácter de recuperable previo acuerdo con la empresa en sábado/festivo o a cambio de días de descanso de libre elección. Se requerirá presentar justificación.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 29. RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones salariales de carácter mensual son las siguientes:

• Antigüedad.
• Complemento Personal.
• Incentivos.
• Salario Base.
• Plus de Asistencia.
• Plus Convenio.
• Plus Coordinador.
• Plus Turnicidad.

En Anexo 1 y 2 se relaciona tabla salarial con retribuciones mínimas garantizadas para el año 2011 y 2012.

El Complemento Personal no será absorbible ni compensable por concepto alguno.

Art. 30. ANTIGÜEDAD

El concepto de Antigüedad para los trabajadores de Trelleborg Automotive Spain planta de Martorell afectados por el presente convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios vigentes en la empresa.

A partir de la firma del presente convenio se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades en cómputo anual:

Trienios: EUR/año: 78,50.
Quinquenios: EUR/año: 157,00.

Art. 31. HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias se define en función de la categoría del trabajador que las realiza conforme a la tabla de tarifa horas extraordinarias 2011 y 2012 relacionada en los Anexos 3 y 4 del presente convenio.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Art. 32. TURNO DE NOCHE

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

Se establece para el año 2011 un importe de 12,47 EUR euros por día trabajado en dicho turno.

Para el año 2012 este importe ascenderá a 12,68 EUR euros.

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

Art. 33. INCREMENTO SALARIAL

A. PARA EL AÑO 2011.

1. Se acuerda un incremento salarial con efectos 01 de enero del 1,75% en cada uno de los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Incentivos y viajes.

Durante la vigencia de este convenio no serán de aplicación las cláusulas segunda y tercera del presente artículo.

2. Se acuerda aplicar un anticipo a cuenta de este incremento salarial del 1%.

3. En el caso que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31.12.2010 registrase una variación superior o inferior al 1% se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia:

• Si procede incremento de salarios por encima del anticipo a cuenta se efectuará con efectos de 01 de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para realizarlo los salarios utilizados para realizar el anticipo a cuenta del año 2010.

• En el supuesto de que el IPC real resultase inferior al anticipo a cuenta del 1% no procederá devolución de salarios pero sí se aplicará la reducción a efectos del cálculo del siguiente incremento salarial de convenio.

B. PARA EL AÑO 2012.

4. Se acuerda un incremento salarial con efectos 01 de enero del 1,50% en cada uno de los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Incentivos y viajes.

Art. 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

A los efectos de fijación del importe de las citadas pagas extra, se tendrá en cuenta que son Salario Base, Antigüedad, Complemento Personal, Plus Convenio, y se pacta añadir a este cálculo un importe lineal para cada trabajador en la Paga de marzo.

Este importe lineal a abonar en la Paga Extraordinaria de marzo queda fijado para 2011 en 525,18 EUR euros y para 2012 en 533,06 EUR euros.

Art. 35. PLUS DE ASISTENCIA MENSUAL

1. El Plus de Asistencia, definido para todo el personal de la empresa y condicionado a la presencia del trabajador en fábrica, se establece para el año 2011 en 81,97 EUR euros mensuales y para el año 2012 en 83,20 EUR euros, salvo

CVE-Núm. de registre: 062012000362

que el absentismo de la planta durante los años 2011 y 2012 fuera superior o igual al 6%, en cuyo caso sería de aplicación el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa para la reducción del absentismo.

Este plus no se abonará en las supuestas faltas de asistencia y de puntualidad a razón de 4,49 EUR euros en 2011 y 4,56 EUR euros en 2012 importe definido por día de ausencia.

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

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

• Los días que por matrimonio otorga la legislación vigente (Art. 23. MATRIMONIO Y NATALIDAD - PERMISOS RETRIBUIDOS, página 15).

• Los días que por nacimiento de hijo son otorgados por el presente convenio. (Art. 23. MATRIMONIO Y NATALIDAD - PERMISOS RETRIBUIDOS, página 15).

Serán consideradas causa justa de pérdida o modificación del Plus de Asistencia los casos previstos en los apartados b), c), d) del punto 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Art. 36. PLUS COORDINADOR

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

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

Para el año 2011 el importe del mismo queda fijado en 4,65 EUR euros por día y para el año 2012 en 4,72 EUR euros por día.

Art. 37. CUARTO EQUIPO

A criterio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con los requerimientos de los programas de ventas de los clientes, con la finalidad de obtener una mayor ocupación de la maquinaria, para asegurar un trabajo continuo en horarios que tiendan a saturar sus actuales tiempos de paro y cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, se acuerda la posibilidad de implantar un régimen de trabajo de Cuarto Equipo, respetando al personal que lo integre el cómputo anual de horas efectivas de trabajo al año previstas en el Convenio. Así mismo, el personal afectado por el Cuarto Equipo, disfrutará de las vacaciones y grupos de fiestas (Pascua, Navidad, por ejemplo) que, con carácter general se establezcan en el calendario de la empresa.

Se establece un preaviso, en el cual la Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité, con 15 días de antelación como mínimo, su decisión de poner en marcha el Cuarto Equipo con indicación de las personas, secciones afectadas y motivo por el que se convoca el 4º turno. El formato de calendario 4º Turno será de 4 semanas siempre que las circunstancias de la producción lo permitan hacer de esta manera.

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Las anulaciones de un turno del calendario de Cuarto Equipo requerirán la aceptación por unanimidad del personal afectado. De no ser así se mantendrá el turno. Las anulaciones, en cualquier caso, serán aprobadas por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa.

Para garantizar la prioridad en la asignación de personal voluntario en los calendarios de Cuarto Turno la Dirección se compromete a consultar al personal, confeccionando una lista de personal voluntario. Este personal se integrará en los calendarios de Cuarto Equipo una vez adquirida la formación y competencia necesarios.

La pertenencia al Cuarto Equipo se retribuirá de acuerdo a los dos conceptos siguientes:

• PLUS CUARTO EQUIPO que compensa los trabajos realizados en los días que fueran festivos para el resto de la plantilla y lo percibirá el personal que efectúe trabajos en régimen de Cuarto Equipo.

Se establece un importe de 69,17 EUR euros/ día festivo para el año 2011 y de 70,20 EUR euros/día para el año 2012.

• COMPLEMENTO DIARIO DE CUARTO EQUIPO que compensa la adscripción al citado régimen de trabajo, se percibe diariamente y en función del día festivo efectivamente trabajado. Su valor atenderá los siguientes criterios:

a) 5,24 EUR euros/día de presencia para 2011 y 5,32 EUR euros/día para 2012, cuando el calendario afecta al sistema habitual de rotación de turnos o la duración de la jornada (afectar la duración de la jornada únicamente será viable si media acuerdo unánime con el equipo involucrado).

b) 3,99 EUR euros/día de presencia para 2011 y 4,05 EUR euros/día para 2012 cuando el calendario no permite el disfrute consecutivo de los descansos semanales.

c) No procede Complemento Diario de Cuarto Equipo cuando el calendario garantiza las condiciones habituales de rotación de turnos, duración de la jornada y disfrute consecutivo de los descansos semanales. En estas condiciones, si por cualquier circunstancia las personas involucradas tuvieran que repetir trabajos en fines de semana consecutivos, percibirán Complemento Diario de Cuarto Equipo de 3,98 EUR euros/día de presencia para 2011 y de 4,04 EUR euros/día de presencia para 2012, mientras dure esta situación y con un tope máximo de hasta 1 mes. Así mismo, si durante la vigencia del calendario publicado se produjera anulación de algún día de trabajo en días festivos, el trabajador percibirá una compensación de 5,97 EUR euros para 2011 y de 6,06 EUR euros para 2012 por cada festivo.

Art. 38. INCENTIVO PERSONAL INDIRECTO

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

Art. 39. PROCEDIMIENTO PARA SOLUCIONAR DISCREPANCIAS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

Con el objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder, no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del 'Estatuto de los Trabajadores. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Tras mantener el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo.

A efectos de desarrollar el período de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuenta de resultados, en su caso informe de auditores), así como las medidas y acciones que va a implantar para hacer frente a la situación planteada y que justifica el tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Dicho acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesional es de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores."

CAPÍTULO V
JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO Y HORARIO

Art. 40. JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO

En el calendario anual de fábrica quedan fijados los días de trabajo al año. Ver el calendario del año 2011 en el Anexo 5.

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

HORAS/AÑO:

Horas de Presencia: 1788 h y 30 min.
Horas Efectivas de Trabajo: 1733 h y 45 min.

Esta jornada laboral anual se efectuará en 219 días al año.

Para garantizar el calendario de fábrica se establece un mínimo de 4 días de descanso de libre elección, cuya solicitud y disfrute está regulado en la página 27 del Art. 40. SOLICITUD DE LOS DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN.

A. JORNADA DE TRABAJO CONTINUADA.

El horario de trabajo para el personal que realiza jornada continua-da es el siguiente:

TURNO	HORARIO	JORNADA PRESENCIA	JORNADA EFECTIVA
Mañana	De 06 h a 14 h 10 min	8 h y 10 min	7 h y 55 min
Tarde	De 14 h a 22 h 10 min	8 h y 10 min	7 h y 55 min
Noche	De 22 h a 06 h 10 min	8 h y 10 min	7 h y 55 min

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

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

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

Para ello y sin perjuicio de que en algún grupo de maquinaria pueda organizarse de forma diferente, durante el tiempo de solape, el turno entrante asegurará una adecuada preparación del entorno de trabajo, de los medios de producción y de todo lo relativo al abaste-cimiento de los materiales necesarios para el turno que se inicia y el turno saliente efectuará una correcta transferencia de la información y de las incidencias acaecidas en el turno que finaliza y dejará el puesto de trabajo en las adecuadas condiciones de orden y limpieza.

CVE-Núm. de registre: 062012000362

B. TURNO PARTIDO.

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

	ENTRADA	SALIDA
MAÑANA	08 h. a 09 h	A partir de las 13 h.
TARDE	14 h. a 15 h.	A partir de las 17 h.

Este horario debe ser compensado en cómputo semanal.

Para doce viernes (o en su defecto, el último día laborable de la semana) de los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se establece la jornada intensiva desde las 800 horas a las 1430 horas y para otro viernes (o en su defecto, el último día laborable de la se-mana) una jornada de 745 horas.

Para el último día laborable de las semanas del resto del año se establece la posibilidad de realizar la jornada laboral ininterrumpida-mente, con entrada entre 8 y las 830 horas y salida entre 15 y las 1530 horas, realizando en la propia semana la recuperación correspondiente de una hora de trabajo, tal como indica el primer párrafo.

El último día laborable de la semana se definirá en calendario cuando sea necesario.

Art. 41. FLEXIBILIDAD INTERNA

Con carácter previo a la efectividad de las acciones de flexibilidad interna recogidas en el presente artículo, la empresa deberá comunicar con 7 días de antelación a la adopción de la medida a la representación legal de los trabajadores las causas técnicas, organizativas o de producción que las motivan.

En cualquier caso, y en orden a preservar el empleo, con carácter previo a la adopción de las medidas de flexibilidad interna, la empresa promoverá la movilidad funcional de puestos indirectos a directos de producción o de servicios. Del mismo modo, previa a la utilización de las medidas de flexibilidad interna, la empresa deberá recolocar a los trabajadores en cualquier otra sección con los límites de la polivalencia funcional.

Una vez constatado que la recolocación del personal en otras secciones de la planta no es posible se iniciará la aplicación de las medidas de flexibilidad recogidas a continuación:

41.1 La empresa junto con la representación legal de los trabajadores analizará la posibilidad de disponer de los días de libre disposición y vacaciones de libre disposición pendientes en el año.

41.2 Asimismo, se analizará la posibilidad de modificar el calendario laboral para ajustarlo a las necesidades productivas del momento.

41.3 Se establece el uso de 12 jornadas de flexibilidad anuales por empleado de Trelleborg Automotive Spain planta de Martorell.

A estos efectos, la empresa fijará las jornadas de flexibilidad en función de las necesidades de producción comunicándolo en calendario publicado con 7 días de antelación en los tablones de anuncios habituales. Este plazo de preaviso podrá ser simultáneo al preaviso a los representantes legales de los trabajadores. En dicho comunicado se harán constar los trabajadores afectados, así como, los días de descanso obligatorio/recuperación de jornada. Adicionalmente se publicará en los puestos de marcaje nota informativa de uso de jornadas de flexibilidad para todos los empleados.

Las jornadas de compensación generadas dentro de los doce meses a contar desde la asignación del primer descanso obligatorio se podrán recuperar durante los 18 meses siguientes a dicho primer descanso obligatorio. Pasado el periodo de recuperación de 18 meses y ante la imposibilidad de asignar jornadas de recuperación por parte de la dirección de la empresa se acordará con la representación legal de los trabajadores la forma de recuperación de las jornadas pendientes sin que en ningún caso éstas lleguen a perderse.

Dicha compensación de jornadas se efectuará a razón de 8 horas de descanso obligatorio por cada 6 horas trabajadas.

En ningún caso podrán fijarse como jornadas de recuperación los periodos vacacionales individuales, grupos de fiesta (Navidad, Semana Santa) ni los 14 festivos oficiales determinados por los gobiernos central, autonómico y local.

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Tampoco se podrá superar el límite de 12 horas de trabajo por jornada y se deberá respetar descanso semanal mínimo de 1 día. En la puesta en práctica de la flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación para que no sea realizada siempre por las mismas personas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Se establecerá la posibilidad de permutas entre empleados siempre que éstas sean organizativamente posibles, se basen en la voluntariedad de las personas afectadas y se soliciten con un preaviso de 48 horas después de la fecha de publicación del calendario de asignación de descansos obligatorios.

Se establece, asimismo, la posibilidad de cambiar cada 8 horas a recuperar por un día de libre disposición a petición del empleado, siempre que lo haga con un preaviso de 24 horas después de la fecha de publicación del calendario de asignación de descansos obligatorios.

La retribución de las jornadas de descanso obligatorio estará compuesta por salario base, plus convenio, complemento personal, antigüedad, plus asistencia y prima. Quedan expresamente excluidos el resto de emolumentos variables. Las jornadas de recuperación, por tanto, no requieren retribución adicional por los mencionados conceptos, excepto el plus nocturno en el caso que la recuperación se haga en tumo de noche.

Se establece la prioridad de la recuperación de jornadas sobre la realización de horas extraordinarias siempre que la polivalencia lo permita, excluyendo al departamento de mantenimiento y las causas imprevlstas deberán ser justificadas ante la representación legal de los trabajadores.

Art. 42. SOLICITUD DE LOS DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN

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

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

Es posible disfrutar de forma consecutiva un máximo de 2 días. En los calendarios anuales con más de 4 días de libre elección al año este derecho se extenderá a 3 días.

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

Así mismo, la concesión de Días de Libre Elección durante el periodo vacacional, incluyendo los desfases, será potestativa de la Dirección.

Los días de libre elección aprobados por la Dirección podrán ser anulados a instancia del trabajador comunicándolo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables. Será potestad de la Dirección de la empresa aceptar las anulaciones de días de libre elección solicitadas sin respetar dicho plazo de preaviso de tres días laborables.

Art. 43. VACACIONES

1. CALENDARIO.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de treinta días naturales equivalentes a 22 días laborables y la fecha de su disfrute vendrá determinada por el periodo fijado en el calendario laboral anual.

De esta vacación como mínimo quince días laborables habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida dentro del periodo de disfrute fijado en el calendario anual.

CVE-Núm. de registre: 062012000362

PLAZO DE AVISO.

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

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

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

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

En el caso de Accidente de Trabajo con hospitalización si durante los 60 días de convalecencia inmediatamente posteriores a la fecha del accidente hay coincidencia con el periodo vacacional éste podrá disfrutarse a continuación de forma inmediata.

2. SALARIO.

El salario que se tendrá en cuenta a los efectos del abono de las vacaciones, será el que comprende: Salario Base, Plus convenio, Antigüedad, Complemento Personal, Asistencia, y el incentivo a precio hora (22 días).

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

Para los trabajadores de nuevo ingreso su promedio será en pro-porción al periodo trabajado.

CAPÍTULO VI
DERECHOS SINDICALES

Art. 44. HORAS RETRIBUIDAS AL COMITÉ DE EMPRESA

1. El crédito de horas retribuidas para cada miembro del Comité de Empresa, será el que se fija en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Igualmente se admite utilizar el crédito horario no consumido, en actividades de formación propias del cargo, tanto para miembros del Comité de Empresa como del Comité de Seguridad y Salud, previa solicitud documentada a Dirección del curso correspondiente.

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

5. Asimismo, se establece una dieta para compensar los gastos de la parte social durante la negociación del convenio que se fija en 14,39 EUR euros por día de reunión y asistencia a la misma.

Art. 45. REUNIONES PERIÓDICAS

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Art. 46. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

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

1. PRINCIPIOS GENERALES.

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

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

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

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

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

1.5. En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generan riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

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

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

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

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

2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

2.1. Según lo dispuesto en el Art. 35, punto 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales serán tres los Delegados de Prevención, miembros del Comité de Empresa, correspondientes a la representación de los trabajadores.

Igualmente en función de lo regulado por el Art. 38, punto 2 de la citada Ley, se crea el Comité de Seguridad y Salud compuesto por los tres Delegados de Prevención indicados en el párrafo anterior más tres representantes de la empresa.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento

CVE-Núm. de registre: 062012000362

de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrá derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

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

3. VIGILANCIA DEL RIESGO.

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

4. SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

4.1. El Comité de Seguridad y Salud conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

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

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

5. PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES.

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

6. TECNOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

7. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

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

8. FORMACIÓN.

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

Art. 47. SECCIONES SINDICALES

Se reconocen las secciones sindicales de conformidad a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical, y en particular las siguientes atribuciones al Secretario General de cada Sección Sindical:

1. Participar en las reuniones del Comité con la dirección de la Empresa.

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

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Art. 48. BIBLIOTECA

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

Art. 49. LISTADO DE HORAS EXTRAS

La empresa entregará al comité, por períodos de nómina vencidos, una relación cuantificada individualmente en número, que contenga la cantidad de horas extras realizadas en el período de nómina in-mediatamente anterior.

Art. 50. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la Discrepancia fuera planteada en reunión de la misma. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo las partes podrán recurrir a los procedimientos que en su caso se establezcan en los acuerdos ínterprofesionales de ámbito estatal o autonómico a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 51. ADHESIÓN Y SOMETIMIENTO

Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES FINALES

Dispos. 1. PLANTILLA Y ESCALAFON

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

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

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

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

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

El orden de cada trabajador en el escalafón, vendrá determina-do por la fecha de alta en la categoría profesional y por la antigüedad.

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

TÉCNICOS TITULADOS:

DIRECTOR TÉCNICO.
TÉCNICO JEFE.
TÉCNICO/INGENIERO.
PERITO o INGENIERO TÉCNICO.
GRADUADO SOCIAL.
AYUDANTE TÉCNICO.

TÉCNICOS NO TITULADOS:

ENCARGADO.
ANALISTA DE LABORATORIO.
AUXILIAR DE LABORATORIO.

CVE-Núm. de registre: 062012000362

TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 1ª.
JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 2ª.
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª.
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª.
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN.

TÉCNICOS DE PROCESO DE DATOS:

JEFE DE PROCESO DE DATOS.
ANALISTA.
PROGRAMADOR-ORDENADORES.

ADMINISTRATIVOS:

JEFE DE 1ª.
JEFE DE 2ª.
OFICIAL DE 1ª.
OFICIAL DE 2ª.
AUXILIAR.
ASPIRANTE.

TÉCNICOS DE OFICINA:

DELINEANTE PROYECTISTA.
DELINEANTE.
CALCADOR.
AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA.
ASPIRANTE A TÉCNICO DE OFICINA.

OBREROS:

1. PROFESIONALES DE OFICIOS AUXILIARES:

OFICIAL DE 1ª.
OFICIAL DE 2ª.
OFICIAL DE 3ª.
APRENDIZ.

2. PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA:

PROFESIONAL DE 1ª.
PROFESIONAL DE 2ª.
AYUDANTE ESPECIALISTA.
PEÓN.

PROFESIONALES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

OFICIAL DE 1ª.
OFICIAL DE 2ª.
APRENDIZ.

Dispos. 2. HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES

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

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

CVE-Núm. de registre: 062012000362

Dispos. 3. NORMAS INTERNAS DE MANTENIMIENTO

(Sábados – lunes).

A efectos de poner en práctica la Resolución del Departamento de Treball de la Generalitat recaída en el Expediente de Ordenación Laboral número 451.IX.81, se establece la siguiente norma de funcionamiento interno:

• Los sábados no laborables vendrán a trabajar en tareas de Mantenimiento un Oficial 1ª y un Oficial 3ª que estén en esa semana en Turno de Mañana. De esta forma, la rotación de los sábados coincidirá con la rotación normal de los Turnos de Mantenimiento.

• El lunes siguiente (o primer día laborable de la semana siguiente) HACEN FIESTA los que vinieron a trabajar el sábado anterior y los oficiales restantes (1ª y 3ª) vienen uno en Turno de Mañana (el de 1ª) y otro en Turno de Tarde (el de 3ª).

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

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

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

Dispos. 4. ABSENTISMO

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

Se acuerda considerar absentismo a todos los efectos de este convenio la Incapacidad Temporal (derivada de Enfermedad Común, Accidente No Laboral, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional), la falta no justificada y el retraso.

ANEXO Nº 1

TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES 2011 (EUR)

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS CONV.	COMPL. PERS. (mínimo)	Asistencia	Prima
BASE MES					
Ingeniero/Licenciado/Técnico	735,99	575,57	363,70	81,97	124,51
Perito/Ingeniero Técnico	632,37	568,73	354,59	81,97	124,51
Encargado	465,03	577,17	345,50	81,97	124,51
Jefe Organización 1a	632,37	568,73	354,59		
Jefe Organización 2ª	530,81	597,29	345,50	81,97	124,51
Técnico Organización 1ª	529,20	571,75	345,50	81,97	124,51
Técnico Organización 2ª	465,01	576,50	336,42	81,97	124,51
Analista Programador	632,37	568,73	354,59	81,97	124,51
Programador Ordenadores	525,26	578,01	345,50	81,97	124,51
Jefe Administrativo 1ª	663,17	649,31	354,59	81,97	124,51
Jefe Administrativo 2ª	582,33	594,97	345,50	81,97	124,51
Oficial Administrativo 1ª	529,20	571,75	345,50	81,97	124,51
Oficial Administrativo 2ª	477,18	564,41	336,42	81,97	124,51
Auxiliar Administrativo	411,62	507,15	327,31	81,97	124,51
Delineante Proyectista	536,51	687,47	345,50	81,97	124,51
Delineante	482,25	645,62	336,42	81,97	124,51
Analista Laboratorio	437,80	554,07	327,31	81,97	124,51
BASE DIA					
Oficial 1ª OA	14,63	18,30	13,25	81,97	-
Oficial 2ª OA	13,83	18,00	12,97	81,97	-
Oficial 3ª OA	12,99	17,72	12,30	81,97	-
Profesional Industria 1ª	13,83	18,00	12,97	81,97	-

CVE-Núm. de registre: 062012000362

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS CONV.	COMPL. PERS. (mínimo)	Asistencia	Prima
Profesional Industria 2ª	12,99	17,72	12,30	81,97	-
Ayudante especialista	12,78	14,79	10,95	81,97	-
Oficial 1ª AC	13,63	15,22	12,30	81,97	-
Oficial 2ª AC	12,93	14,79	12,30	81,97	-

ANEXO Nº 2

TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES 2012 (EUR)

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS CONV.	COMPL. PERS. (mínimo)	Asistencia	Prima
BASE MES					
Ingeniero/Licenciado/Técnico	747,03	584,20	369,16	83,20	126,38
Perito/Ingeniero Técnico	641,86	577,26	359,91	83,20	126,38
Encargado	472,01	585,83	350,68	83,20	126,38
Jefe Organización 1a	641,86	577,26	359,91	83,20	126,38
Jefe Organización 2ª	538,77	606,25	350,68	83,20	126,38
Técnico Organización 1ª	537,14	580,33	350,68	83,20	126,38
Técnico Organización 2ª	471,99	585,15	341,47	83,20	126,38
Analista Programador	641,86	577,26	359,91	83,20	126,38
Programador Ordenadores	533,14	586,68	350,68	83,20	126,38
Jefe Administrativo 1a	673,12	659,05	359,91	83,20	126,38
Jefe Administrativo 2a	591,06	603,89	350,68	83,20	126,38
Oficial Administrativo 1a	537,14	580,33	350,68	83,20	126,38
Oficial Administrativo 2a	484,34	572,88	341,47	83,20	126,38
Auxiliar Administrativo	417,79	514,76	332,22	83,20	126,38
Delineante Proyectista	544,56	697,78	350,68	83,20	126,38
Delineante	489,48	655,30	341,47	83,20	126,38
Analista Laboratorio	444,37	562,38	332,22	83,20	126,38
BASE DIA					
Oficial 1a OA	14,85	18,57	13,45	83,20	-
Oficial 2a OA	14,04	18,27	13,16	83,20	-
Oficial 3a OA	13,18	17,99	12,48	83,20	-
Profesional Industria 1ª	14,04	18,27	13,16	83,20	-
Profesional Industria 2ª	13,18	17,99	12,48	83,20	-
Ayudante especialista	12,97	15,01	11,11	83,20	-
Oficial 1a AC	13,83	15,45	12,48	83,20	-
Oficial 2a AC	13,12	15,01	12,48	83,20	-

TARIFA HORAS EXTRAORDINARIAS 2011

ANEXO Nº 3

CATEGORÍA	VALOR HHEE
Ingeniero/Licenciado/Técnico	22,49
Perito/Ingeniero Técnico	21,72
Encargado	19,51
Jefe Organización 1a	22,49
Jefe Organización 2ª	21,72
Técnico Organización 1ª	18,41
Técnico Organización 2ª	17,18
Analista Programador	21,72
Programador Ordenadores	18,41
Jefe Administrativo 1ª	22,49
Jefe Administrativo 2ª	21,72
Oficial Administrativo 1ª	18,41
Oficial Administrativo 2ª	17,18
Auxiliar Administrativo	15,73
Delineante Proyectista	18,41
Delineante	17,18
Analista Laboratorio	17,18

CVE-Núm. de registre: 062012000362

CATEGORÍA	VALOR HHEE
Oficial 1ª OA	18,41
Oficial 2ª OA	17,18
Oficial 3ª OA	15,96
Profesional Industria 1ª	16,16
Profesional Industria 2ª	15,57
Ayudante especialista	15,57
Oficial 1ª AC	15,57
Oficial 2ª AC	15,57

TARIFA HORAS EXTRAORDINARIAS 2012

ANEXO Nº 4

CATEGORÍA	VALOR HHEE
Ingeniero/Licenciado/Técnico	22,83
Perito/Ingeniero Técnico	22,05
Encargado	19,80
Jefe Organización 1a	22,83
Jefe Organización 2ª	22,05
Técnico Organización 1ª	18,69
Técnico Organización 2ª	17,44
Analista Programador	22,05
Programador Ordenadores	18,69
Jefe Administrativo 1ª	22,83
Jefe Administrativo 2ª	22,05
Oficial Administrativo 1ª	18,69
Oficial Administrativo 2ª	17,44
Auxiliar Administrativo	15,97
Delineante Proyectista	18,69
Delineante	17,44
Analista Laboratorio	17,44
Oficial 1ª OA	18,69
Oficial 2ª OA	17,44
Oficial 3ª OA	16,20
Profesional Industria 1ª	16,40
Profesional Industria 2ª	15,80
Ayudante especialista	15,80
Oficial 1ª AC	15,80
Oficial 2ª AC	15,80

Barcelona, 9 de febrer de 2012
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062012000362